

就业指导

◎主编　曾雄兵

電子工業出版社
Publishing House of Electronics Industry
北京·BEIJING

内 容 简 介

全书分为十个模块，分别为自我认识，职业认知，细节决定成败，职业素养，如何求职，面试技巧，成功应聘，案例分析，企业需要什么样的员工，部分企业录取员工试题。每个模块之间既相互独立，又相互联系。

本书是在连续跟踪了几个职业院校近五届毕业生就业情况的基础上，选取了与职业院校学生学习和工作的实际情况密切相关的素材编写而成的。教材的案例能够针对职业院校的学生，帮助他们做好就业前的心理准备，以及职业规划，解决就业过程中遇到的迷惑和困扰等。本书通过案例来激发学生的兴趣，从而让他们获得有针对性的解决问题的方法，同时也能帮助初涉职场的职业院校学生尽快融入企业。

未经许可，不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。
版权所有，侵权必究。

图书在版编目（CIP）数据

就业指导 / 曾雄兵主编. —北京：电子工业出版社，2016.8

ISBN 978-7-121-29068-8

Ⅰ. ①就… Ⅱ. ①曾… Ⅲ. ①职业选择－职业教育－教材 Ⅳ. ①G717.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字（2016）第 132680 号

策划编辑：张　凌
责任编辑：张　凌
印　　刷：
装　　订：
出版发行：电子工业出版社
　　北京市海淀区万寿路 173 信箱　邮编　100036
开　　本：787×1 092　1/16　印张：10.25　字数：262.4 千字
版　　次：2016 年 8 第 1 版
印　　次：2016 年 8 第 1 次印刷
定　　价：28.00 元

凡所购买电子工业出版社图书有缺损问题，请向购买书店调换。若书店售缺，请与本社发行部联系，联系及邮购电话：（010）88254888，88258888。

质量投诉请发邮件至 zlts@phei.com.cn，盗版侵权举报请发邮件至 dbqq@phei.com.cn。

本书咨询联系方式：（010）88254583，zling@ phei.com.cn。



前　言

PREFACE

对于即将迈出职业生涯第一步的职业院校的学生们来说，就业是走向社会、面对人生的新起点，意味着你要自食其力，为家人和社会创造财富。当前我们国家正处在产业转型升级的时代，编者结合当前新的就业形势、企业需求的变化，以及职业院校的学生实际求职应聘的现状编写了本书，就是为了能给职业院校的毕业生的就业进行具体的指导，帮助他们用自己的智慧创建美好未来。

职业教育的先驱黄炎培先生曾提出：“职业教育，以教育为方法而以职业为目的者也。施教育者对于职业，应有极端的联络；受教育者对于职业，应有极端的信仰”。是的，职业教育的目的就是在于为个人求职和服务社会做准备，最终使无业者有业，有业者乐业。而就业教育是以就业择业、职业发展、职场规划为主要内容的教育，是职业教育非常重要的一环。

2005 年《国务院关于进一步加强就业再就业工作的通知》，文件开宗明义写道：“就业是民生之本”。最近，李克强总理作出重要批示，批示指出：“就业是民生之本，就业稳则心定、家宁、国安。”习近平总书记指出：“要加强保障改善民生工作，更加注重保障基本民生，更加关注低收入群众生活，更加重视社会大局稳定，特别要重视做好就业和扶贫工作”。“人生真正的幸福是在履行工作职责中获得的，就业是劳动者融入社会、实现自身价值、分享成果、获得幸福的根本途径”。

本书是编者在连续跟踪了几个职业院校近五届毕业生就业情况的基础上，选取了与职业院校学生学习和工作的实际情况密切相关的素材。在编写过程中，参阅了许多文献资料，在此对其作者、编者表示最真诚的感谢。由于编者水平有限，书中难免存在缺漏和不妥之处，敬请广大读者批评指正。

编　者



目　录

CONTENTS

认识自我 …… 1

定位——找准人生的坐标 …… 2
自我职业设计 …… 5
礼貌 …… 7
任何时候都要保持仪表的整洁 …… 8
气质何来 …… 10
不要坐在不适合自己的位置上 …… 11
如何让工作来找你 …… 13
道歉，你会吗 …… 15
新毕业生：“工作经验”从哪儿来 …… 16

职业认知 …… 17

不为钱而工作，让钱为你工作 …… 18
端正心态好择业 …… 19
走一处不如守一处 …… 20
不要以卑微的心做卑微的工作 …… 21
走出心灵的疲惫 …… 23

细节决定成败 …… 25

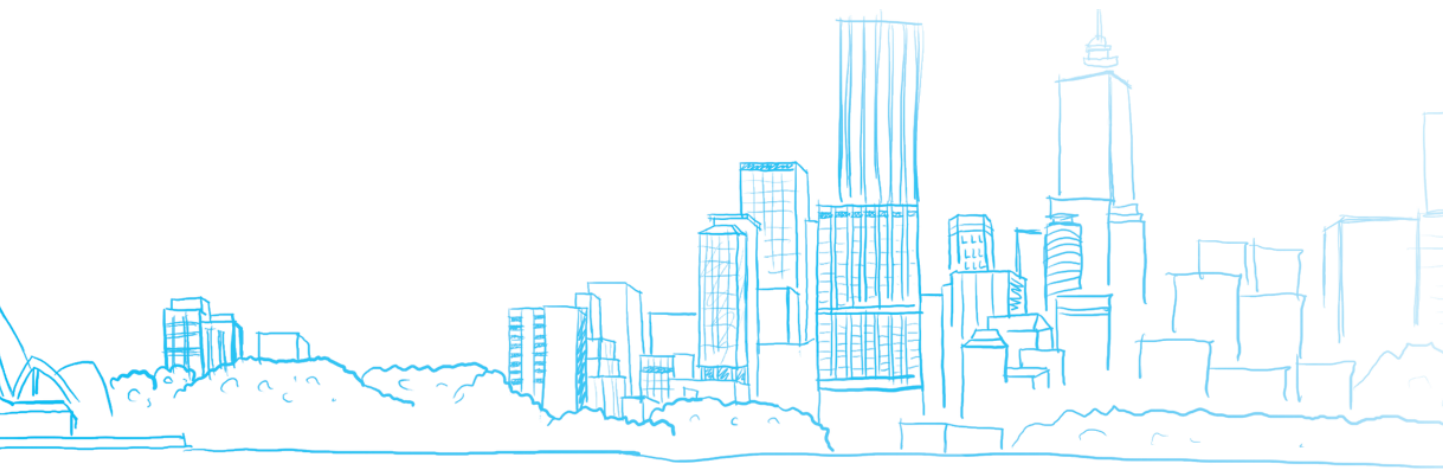
小事——平凡成就大业 …… 26
小节 …… 29
母亲的教诲 …… 30
沉默，也是一种美丽 …… 31
贝尔的启示 …… 33
把“棱角”藏起来 …… 35
手下“留情” …… 37

职业素养 …… 38
改掉不良的工作习惯 …… 39
避免不负责的跳槽 …… 41
成功登陆 …… 43
敬业是职场必备的资本 …… 44
沙子、石子和水泥 …… 47
行为介绍信 …… 48
是天堂，也是地狱——石油大王洛克菲勒给儿子的一封信 …… 49
天堂和地狱 …… 52
学会共处 …… 53
向老板学习 …… 54
与同事交朋友 …… 56
处理“坏”上司 …… 58
如何求职 …… 61
沉着应付“智”在必得 …… 62
低调——大学生求职的成功途径 …… 64
求职成功还需“出其不意” …… 68
求职方法大有讲究 …… 70
求职专一效果佳 …… 72
网络求职，何以快速高效 …… 74
“喜旧厌新”求职好 …… 77
遭解雇后如何求职 …… 78
面试技巧 …… 80
不卑不亢应对自如——面试的诀窍 …… 81
面试成功五大原则 …… 84
面试特别提醒 …… 85
面试求职着装小技巧 …… 87
面试时请别这样说话 …… 88
面试时捂紧自己的嘴巴 …… 90
面试官的分类 …… 91
面试记得讨价还价 …… 93
薪水谈判九要点 …… 95
求职面试后的必备礼仪 …… 96
几种有难度的面试 …… 98

不妨把面试当作上班来对待 100
成功应聘 102
如何做一个成功的自我介绍 103
应聘中的交流技巧 105
招聘面试的三项原则 107
求职应聘四要素 109
应聘注意八优八忌 110
求职十四种谬误 111
应聘要会“察言观色” 113
招聘者的“外交语言” 115
给你出几道特色招聘专题 116
轻松求职心得 118
职业通行证——职业资格证书 120
案例分析 122
“曲线”求职 123
文凭 125
企业需要什么样的员工 128
国内外十大名企业用人理念 129
部分企业录取员工试题 132

RENSHI ZIWO

认识自我



定位——找准人生的坐标

一个人怎样给自己定位，将决定一生成就的大小。志在顶峰的人不会在平地，甘心做奴隶的人永远也不会成为主人。

《庄子》里有一个“佝偻丈人承蜩”的故事。故事说，一日。孔子在楚国林中见一位驼背老人手执长竿粘蝉，动作十分灵活，得心应手如同捡拾一般。孔子便问他有何诀窍。老人说他粘蝉时，只盯着蝉翅，其他都置于身外，所以才能如此快捷。孔子得到启发，教育弟子说：“用志不分，乃凝于神，其佝偻丈人之谓乎？”



一位智者说，即使是最弱小的生命，一旦把全部精力集中到一个目标上也会有所成就。而最强大的生命如果把精力分散开来，最终也将一事无成。

明人赵世显说，再难的事，只要“有志”，既专心致志，就能做成，但如果“心分”，既三心二意，就会失败。再远的路，慢慢走下去，也能到达目的地，为什么要急于求成呢？

清人申居郧说，树枝一动，上面的所有叶子就会跟着乱动。心志一散漫，所有的思虑就都会变成妄想。

两位古人的话都意在说明，成就事业就要专心致志，锲而不舍。不能见异思迁，一曝十寒，没有常性。

你可以长时间卖力工作，创意十足，聪明睿智，才华横溢，屡有洞见，甚至好运连连——可是，如果你无法在创造过程中给自己正确定位，不知道自己的方向是什么，一切都会徒劳无功。

所以说，你给自己定位成什么，你就是什么，定位能改变人生。

一个乞丐站在路旁卖橘子，一个商人路过，向乞丐面前的纸盆里投入几枚硬币后，就匆匆忙忙地赶路了。

过一会儿后，商人回来取橘子，说：“对不起，我忘了拿橘子，因为你我毕竟都是商人。”

几年后，这位商人参加一次高级酒会，遇见一位衣冠楚楚的先生向他敬酒致谢，并告知说：他就是当初卖橘子的乞丐。而他生活的改变，完全得益于商人的那句话：你我都是商人。

这个故事告诉我们：你定位于乞丐，你就是乞丐，当你定位于商人，你就是商人。

定位决定人生，定位改变人生。

汽车大王福特从小就在农场做助手，但福特坚信自己可以成为一名机械师。于是他用一年时间完成了别人要学三年的机械师培训，随后他花两年多时间研究蒸汽原理，试图实现他的梦想，但没有成功。随后他又投入到汽油机研究上来，每天都梦想创造一部汽车。他的创意被发明家爱迪生所赏识，邀请他到底特律公司担任工程师。经过十年努力，他成功地创造了第一部汽车引擎。福特的成功，完全归功于他的正确定位和不懈努力。

迈克尔在从商以前，曾是一家酒店的服务生，替客人搬行李、擦车。有一天，一辆豪华的劳斯莱斯轿车停在酒店门口，车主吩咐道：“把车洗洗。”迈克尔那时刚刚中学毕业，从未见过这么漂亮的车子，不免有几分惊喜。他边洗边欣赏这辆车，擦完后，忍不住拉开车门，想上去享受一番。这时，正巧领班走了过来，“你干什么？”领班训斥道，“你知不知道自己的身份和地位？你这种人一辈子也不配坐劳斯莱斯！”受辱的迈克尔从此发誓：“这一辈子我不但要坐上劳斯莱斯，还要拥有自己的劳斯莱斯！”这成了他人生的奋斗目标。许多年以后，当他事业有成时，果然买了一辆劳斯莱斯轿车。如果迈克尔也像领班一样认定自己的命运，那么，也许今天他还在替人擦车、搬行李，最多坐一个领班。人生的目标对一个人是何等重要啊！



在现实中，总有这样一些人：他们或因为受宿命论的影响，凡事听天由命；或因性格懦弱，习惯依赖他人；或因责任心太差，不敢承担责任；或因惰性太强，好逸恶劳；或因缺乏理想，混日为生……总之，他们给自己定位低，遇事逃避，不敢转变思路，而被一种消极心理所支配，甚至走向极端。

成功的含义对每个人都可能不同，但无论你怎样看待成功，你必须有自己的定位。

三个工人在砌一堵墙。

有人过来问：“你们在干什么？”

第一个人没好气地说：“没看见吗？砌墙。”

第二个人抬头笑了笑，说：“我们在盖一幢高楼。”

第三个人边干边哼着歌，他的笑容很灿烂：“我们正在建设一座城市。”

十年后，第一个人在另一个工地上砌墙；第二个人坐在办公室里画图，他成了工程师；第三个人呢？是前两个人的老板。

三个同样起点的人对相同问题的不同回答，显示了他们不同的人生定位，十年后还在砌墙的那位胸无大志，当上工程师的那位理想比较现实，成为老板的那为却志在高远。最终，他们的人生定位决定了他们的命运；想得最远的走得也最远，没有想法的只能在原地踏步。

生命感悟

条条大路通罗马，但你只能选择一条。人生亦如此，成功的路有许多条，但你需要做的是选择最适合自己的那一条路，然后坚定不移走下去。

自我职业设计

自我认识一定要全面、客观、深刻，绝不回避缺点和短处。“当局者迷，旁观者清”，可参考家庭、同学、朋友、师长、专业咨询机构等第三者的意见，力争对自我真正全面认识。

一、分析你的优势

1. 你学习了什么

在学习期间，你从专业学习中获得了哪些收益；社会实践活动提高和升华了哪些方面的知识和能力。努力学好专业课程是职业设计的重要前提。要主动学习、善于学习，同时要善于归纳、总结，把单纯的知识真正内化为自己的智慧，为自己多储备点后备能源。

2. 你曾经做过什么

在学习期间担当的学生职务、社会实践活动取得的成就及工作经验的积累等。要提高自己经历的丰富性和突出性，你应该有针对性地选择尽量与职业目标相一致的工作项目，坚持不懈地努力工作，这样才会使自己的经历有说服力。

3. 最成功的是什么

你做过的事情中最成功的是什么？是如何成功的？通过分析，可以发现自己的长处，譬如坚强、智慧超群，以此作为个人深层次挖掘的动力之源和魅力闪光点，形成职业设计的有力支撑。

二、认识你的弱势：目前的不足或能力的欠缺

1. 性格的弱点

人无法避免与生俱来的弱点，这就意味着，你在某些方面存在着先天不足，是你力不能及的。多安下心来，跟别人好好聊聊，看看别人眼中的你是什么样子的，与你的预想是否一

致，找出其中的偏差并弥补，这将有助于自我提高。

2．经验或经历中所欠缺的方面

欠缺并不可怕，怕的是自己还没有认识到或认识到了而一味地不懂装懂。正确的态度是认真对待，善于发现，努力克服和提高，你可以打出“给我时间，我可以做得更好”的旗号。

通过以上自我分析与认识，解决了“我选择干什么”的问题。职业方向直接决定着一个人的职业发展，因而需倍加慎重，正所谓“男怕选错行，女怕嫁错郎”，选错了行业，可能会毁掉自己本该有所作为的人生。可按照职业设计的“择己所爱、择己所长、择世所需、择己所利”四项基本原则，结合自身实际确定职业方向和目标。

根据职业方向选择一个对自己有利的职业和得以实现自我价值的组织，是每个人的良好愿望，也是实现自我的基础，但这一步的迈出要相当慎重。就人生第一个职业而言，它往往不仅是一份单纯的工作，更重要的是它会初步使你了解职业、认识社会，一定意义上它是你的职业启蒙老师。如你欲从事技术工程师工作并想有所作为，你可以设定自我发展计划：选择一个什么样的组织，预测自我在组织内的职务提升步骤，个人如何从低到高拾阶而上；从技术员做起，在此基础上努力熟悉业务领域、提高能力，最终达到技术工程师的理想生涯目标；预测工作范围的变化情况，不同工作对自己的要求及应对措施；预测可能出现的竞争，如何相处与应对，分析自我提高的可靠途径；如果发展过程中出现偏差，如果工作不适应或被解聘，如何改变职业方向。

最后，提醒朋友们，人生成功的秘密在于机会来临时，你已经准备好了！机遇对于任何人来说都是平等的，千万别在机遇面前说抱歉！



礼貌

礼貌是一个人心理品质和思想修养的反映，是人们在长期社会生活实践中逐渐形成的。不同场合，不同对象，有不同的礼貌要求。面试过程中与招聘人员接触，礼貌的言谈举止给人以有修养的印象，从而让招聘人员愿意和你多谈话，增加你自我表现的机会。礼貌并不意味着唯唯诺诺，更不是献媚取宠，阿谀奉承。面试中的礼貌体现在：

言语恰当，收缩自如。言语表达应恰当，说话时稳稳当当，语调平缓。谈笑之间，显出你的修养和风度。无论是评论别人，或评论自己，都不宜贬低别人而抬高自己。谈论事情时，一般对事不对人，尤其是某件事情并不很成功时。对待招聘人员，在恰当的时机下以赞语或仰慕的口吻表达出恭维之情。注意：这样做时贵在恰如其分，表达不当或令人肉麻之词可能令你的言谈魅力散失殆尽。

举止得体，落落大方。俗语说：坐有坐相，站有站相。姿态得体，行为大方，给人以美的印象，尤其是在这种带有选拔性的场合，更为重要。动作鲁莽，故作深沉，忸怩作态，往往使人厌恶，希望早点“打发”你走的心理油然而生。

态度谦恭，不卑不亢。没有人喜欢自吹自擂、目中无人的求职者，即使他再有才能，也往往被人视为不明事理、不懂人情世故的孤芳自赏者。态度谦恭、彬彬有礼，对于讲礼节、重礼仪的中国人来说，在应聘过程中都是必不可少的。但是，过分的谦虚和虚假有可能引人误解，如请你谈论自己的自我感觉并做自我评价时，过分暴露自己的缺点，甚至有意贬低自己，而对自己的优点只做轻描淡写的介绍。这样给人的印象可能就是：你是一个软弱无能、浑身瑕疵的人，任何招聘单位也不需要这样的人。还有一种情况就是有些人低三下四，言谈举止时时顺从招聘人员，如“愿意做您的忠实奴仆。”令人听起来恶心，想起来心寒，给人的印象是阴险、狡猾、居心不良。



任何时候都要保持仪表的整洁

一个清爽的人，总是让人感觉良好，清爽是一种礼貌，既是对自己的尊重，也是对别人的尊重，一个邋遢的人，只能给别人留下无教养的印象，更会给别人留下此人活得很糟糕的印象。

一个人走进饭店要了酒菜，吃罢摸摸口袋发现忘了带钱，便对店老板说：“店家，今日忘了带钱，改日送来。”

店老板连声说：“不碍事，不碍事。”并恭敬地把他送出了门，这个过程被一个无赖看到了，他也进饭店要了酒菜，吃完后摸了一下口袋，对店老板说：“店家，今日忘了带钱，改日送来。”

谁知老板脸色一变，揪住他，非剥他衣服不可。

无赖不服说：“为什么刚才那人可以赊账，我就不行？”

店老板说：“人家吃菜，筷子在桌子上找齐，喝酒一盅盅地筛，斯斯文文，吃罢掏出手绢揩嘴，是个有德行的人，岂能赖我几个钱。你呢？筷子往胸前找齐，狼吞虎咽，吃上瘾来，脚踏上板凳，端起酒壶直往嘴里灌，吃罢用袖子揩嘴，分明是个居无定所、食无定餐的无赖之徒，我岂能饶你！”

一席话说得无赖哑口无言，只得留下外衣，狼狈而去。

穿着打扮，言行举止，可以看出一个人的素质和教养。根据人际交往的原则，一个人风度翩翩、俊逸潇洒，能产生使人乐于与之交的魅力，不修边幅、肮脏、邋遢的人是不会吸引他人太多的注意力的。

衬衫领子污黑，皮鞋沾着泥点，西服皱皱巴巴，污迹斑斑，头发蓬乱，指甲里满是污垢。这个样子出现在公共场合是缺乏修养的表现，会失去自身的尊严。

任何人对这种满身不清洁的人都是不会信任的，不会留下一个好印象的。

日本松下电器公司的创始人松下幸之助在他的日记里曾记下了这样一件事：

有一段时间，因为事多忙得不可开交，他很久没有理发、洗澡、刮胡子了，身上的衣

服来不及换洗也脏兮兮的。他去一家理发店理发，理发师忍不住客气地批评他太不重视自己的容貌了，理发师对他说：“你是公司的代表，却这样不修边幅，邋遢不洁，别人会怎么想，试想如果当老板的都这样随便，你想他公司的产品还会好吗？”

这位理发师的话很有道理：

一个衣衫不整、邋邋遢遢、没有精神的人，是不可能赢得他人的好感和信任的，这等于在与人接触的一开始，你就为自己埋下了失败的种子。

美国许多大公司对所属雇员的装扮和外在形象都有严格的规定。这些规定不是指要穿的多么好看，而是要符合人们观感的水准。

在公共场合，一个人的清洁应该注意以下几点：

（1）鞋擦过了吗？

（2）裤管有没有污痕？

（3）衬衣的扣子扣好了吗？

（4）刮胡须了吗？

（5）梳好头发了吗？

（6）衣服上的褶子是否注意到了？

乍一听似乎可笑，可事实上，这些小细节会给人留下深刻的印象，整洁的穿着总给人一种信赖感。

那么，怎样才能打造出良好的外在形象呢？

（1）头发应该清洁，梳理整齐，发型不要太怪，要适时理发，胡须经常打理，因为头发和胡须很乱或很长都是不礼貌的表现。

（2）指甲要注意修剪，不宜留得太长。还要注意修剪鼻毛，让鼻毛长出鼻孔也是一种不礼貌的表现。

（3）衣服要大方、整洁、合体，以便充分地反映朝气蓬勃和稳重的精神面貌。

（4）在穿衬衫时，领口和袖口的污迹最显眼，因此要注意保持干净。

（5）鞋子应先擦干净，不能沾满灰尘。





你包装得越好，将越容易让人接受。保持一个良好的形象是为了别人，更重要的是为了自己，使自己处于最佳状态。

一个追求成功的人应该具有整洁的整体形象，任何细节的疏忽都可能会破坏你的整体形象，影响到别人对你的印象，这对你的成功是很不利的。

气质何来

一家著名的大公司招聘高级外联人员。

前来竞聘的人络绎不绝。

一个长相一般，甚至可以说是难看的女人出现了。招聘人奇怪，这样长相的人怎么还有勇气来应聘。

女人坦然地说：“你觉得我长相不好是吗？没关系，这我知道。”

招聘人一时无言以对。

女人直接问道：“难道一个女人天生长得不好看，这是她的错吗？”

招聘人有兴趣地问道：“那你认为呢？”

女人平和地回答：“长相是我无力改变的，但气质却会听从我的指令。”

招聘人意味深长地笑道：“你的回答令人很满意，或许真可以给你一个服务于本公司的机会。”

启迪：拥有超众的气质并不难，只要注意自己的脾气，端正自己的品行，净化自己的心灵，不断充实自己。



不要坐在不适合自己的位置上

正确认识自我并非一件容易的事。在他人取得成绩时，不在自己身上找原因，而去怨天尤人，这是年轻人常犯的一种错误。与其眼高手低地找客观原因，倒不如更加客观地认清自己，并且靠自己的后天努力改变自己，争取好成绩。

有两个要好的伙伴同时受雇于一家超级市场，开始时大家都一样，从最底层干起。可不久其中的一个受到总经理的青睐，一再被提升，从领班一直到部门经理。另外一个人却像被遗忘了一般，还在最底层混。终于有一天这个被遗忘的人忍无可忍，向总经理提出辞呈，并痛斥总经理狗眼看人，辛勤工作的人不提拔，倒提拔那些吹牛拍马的人。

总经理耐心地听着，他了解这个小伙子，工作肯吃苦，但似乎缺了点儿什么，缺什么呢？三言两语说不清楚，说清楚了他也不服，看来……他忽然有了个主意。

“小伙子，”总经理说：“你马上到集市上去，看看今天有什么卖的。”

这个人很快从集市上回来说，刚才集市上只有一个农民拉了车土豆在卖。

“一车大约有多少袋，多少斤？”总经理问。

他又跑去，回来后说有 40 袋。

“价格是多少？”他再次跑到集市上。

总经理望着跑得气喘吁吁的他说：“请休息一会儿吧，看看你的朋友是怎么做的。”说完叫来他的朋友，并对他说：“你马上到集市上去，看看今天有什么卖的。”

他的朋友很快从集市上回来了，汇报说到现在为止只有一个农民在卖土豆，有 40 袋，价格适中，质量很好，并带回几个让总经理看。这个农民一会还将弄几箱西红柿上市，据他看价格还公道，可以进一些货。想这种价格的西红柿总经理大约会要，所以他不仅带回来几个西红柿做样品，而且把那个农民也带来了，他现在正在外面等回话呢。

总经理看了一眼在一旁红了脸的小伙子，说：“这就是你朋友得到晋升的原因。”

人与人之间的能力差异是客观存在的，正是由于这种差异的存在，才有了伟大和平凡之分。只有正确认识自我，分析自我，了解自己的优势和劣势，才能更好地发掘自我潜能，

才能找到最适合自己的位置，做到无往而不利。

有一位在银行工作的人，立志要读中国人民银行总行的研究生。几部厚厚的参考书，他翻来覆去地看了许多遍，准备得非常充分，但命运却一次又一次地捉弄他，连年考试他都是榜上无名。

痛定思痛，经过数次失败，他渐渐发觉，“中国人民银行总行的研究生”并不是一个最适合他的位置，他决定不再为此耗费青春，他要证明他的价值，决定从别的方面入手。

在业余时间，很多同事或朋友总拿来一些古代的钱币请他鉴别，他耐心地回答每一个问题。到后来，由于请教的人实在太多了，于是他想自己何不编写一本《中国历代钱币鉴别手册》呢？一则可以将自己现有的关于钱币的知识系统化、清晰化，二则可以给喜欢收集、鉴别钱币的朋友提供查询的方便。



几个月之后，他终于完成了这本书的编写，一家出版社看中了这本书，首次印了 2 万册，不到 3 个月的时间就销售一空。

坐在适合自己的位置上，做自己力所能及、得心应手的事，并在此基础上，激发自身的潜能，不断地试图超越自我，才能找到属于自己的“飞”的感觉。

如何让工作来找你

有一种说法，未来社会就业者要有三张“绿卡”：

第一张是知识；第二张是专业才能；第三张是创业本领。

随着全球经济一体化和经营国际化，对人的素质要求越来越高，具备复合型、创造型、协作型素质的人才将是企业发展所需的关键人才。

人事部人事与人才研究所副所长吴德贵谈到，联合国对“文盲”定义中有这样的新界定：“……看不懂现代信息符号、图表的人是文盲；不能用计算机进行信息与管理的人是文盲。”对于人才而言，要求就要高得更多。

复合型人才就是多功能人才，其特点是多才多艺，能够在很多领域大显身手。复合型人才包括知识复合、能力复合、思维复合等多方面。当今社会的重大特征是学科交叉，知识融合，技术集成。这一特征决定每个人都要提高自身的综合素质，个人既要拓展知识面又要不断调整心态，变革自己的思维，成为一名“光明思维者”。

“光明思维者”，吴德贵认为就是能看到世界具有光明和黑暗这两面，并能把黑暗这一面不断往光明这面转化的人。大致可以分为三个等级：

初级者，能够看到世界存在光明和黑暗的两面，这比黑暗思维者要好，有些单位可能会有个别黑暗思维者，把任何事情都看成一团黑，他们会影响企业的进步和发展。

中级者，不仅看到世界上有光明和黑暗，而且还能看到黑暗面向光明面转化的可能。

高级者，直接能看到黑暗面透出光明，能够积极促进黑暗面向光明面的转化。

中国有句话叫：技高人胆大，艺多不压身。如今，许多人千辛万苦找工作，而有些人却可以有众多工作等他去挑选，后一种人就是人才素质高的人。这说明一个人的能力提高了，就会被市场认可，受到市场的欢迎。将来知识更新速度越来越快，新岗位层出不穷，人才素质越来越要求复合化。

今后，人才跨国流动加快，对管理者素质复合化来说还面临着一个跨文化管理问题。跨文化管理既要求你懂中国文化的管理，还要有熟悉国外文化，对于国际法律、国际惯例

也要了解。

创造型人才就是创造力很高的人才，他们总有新发明、新发现、新开拓，最具创意和活力。这些人都是企业发展的灵魂，他们的价值是无法估量的。

吴德贵认为，培养创造型人才必须加大投资力度，加大对人力资本的投资。创造型人才主要以年轻人为主，在政策上要向年轻人倾斜，在人事制度上要改变过去那种论资排辈、求全责备的做法，应多给年轻人压担子，让他们在实践中成长为创造型人才。另外，要促进人才和经济科技的结合，提高科研院所成果的市场转化率。

要造就创造型人才，还要创造一个宽松的环境，营造一个和谐的氛围。在这样的环境中，才能让人才能够自由发挥想象力和创造力。

很难想象，在压抑和紧张的环境中，能够培养创造型人才。

协作型人才指的是协作精神好，人际关系好的人才。经营国际化和知识经济条件下，将是合作取胜、协作竞争，将是共同发展，“双赢”为上。吴所长进一步谈到，协作型人才就是要提倡团队精神，因为随着社会的发展，个人的作用会逐渐下降，群体的作用会不断加强。



任何任务都需要集体知识的融合，众多人智慧的碰撞。对个人来讲，要成为协作型的人必须能够把自己的个性融入到团队中去，在团队中发挥自己不可或缺的作用。

道歉，你会吗

如果道歉的话说不出口，你可以用行动代替。某企业有一位女职员上班经常迟到，被领导批评后，便对同事说：“真差劲，他把我当作眼中钉，我也不会给他好看的。”后来，这位女工作员认识到自己的做法不对，但是又碍于面子，不好意思向领导道歉，于是，她就以行动来表示自己真挚的歉意：每天她都提前到办公室做好工作的准备，使领导和同事对她刮目相看。这是一种很好的道歉方式。

道歉并非耻辱，而是真挚和诚恳的表示，有时可以用赞誉的方式道歉。例如，你原来对对方在工作上的某些积极的表现不满，认为对方是争取功名，后来应该以出自真挚的赞扬来表示自己的道歉。

道歉要堂堂正正，不必奴颜婢膝。你想纠正错误，这是值得尊敬的事情，但不必因此一蹶不振。有的人犯了一点错误，心中就非常不安，向领导道歉后，便像犯人一样过日子，这是大可不必的。

应该道歉的时候，就要马上道歉，越耽误就越难启齿，有时甚至追悔莫及。如果你有对不起别人的地方，不及时道歉，你将越来越感到不安，由于歉意无法表达，你会长时间耿耿于怀。

如果没有错，你不要为息事宁人而认错。这种没有骨气的做法，对任何人都没有好处。同时，你应分清楚深感遗憾和必须道歉的区别。遗憾是客观因素造成的，只是表示同情即可，不用道歉。

如果你要请对方帮忙，而对方正在忙于某事，你应先表示歉意，然后提出你的请求。如：“对不起！请允许我打扰一下。”“对不起！请帮帮忙！”表达出你的歉意。



新毕业生：“工作经验”从哪儿来

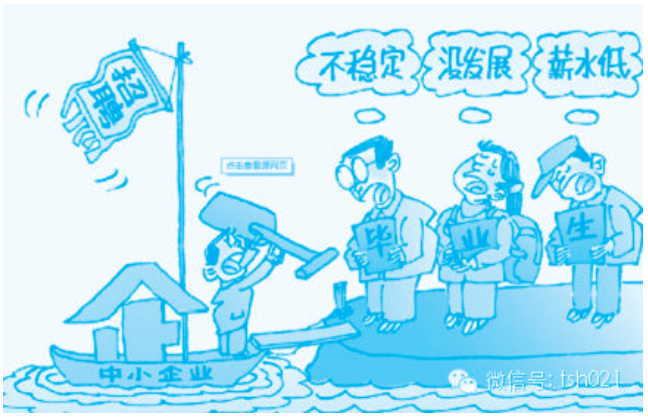
“人人都说要有经验，可我刚刚毕业，上哪里积累经验？有谁一毕业就经验丰富？”一次应届生招聘会上，一位大学生面对招聘启事愤愤不平。不少刚毕业的大学生都有类似的碰壁经历，很多单位招聘广告上的“经验”两字就像一把无形之剑高悬头顶，吓跑了很多毕业生。那么，怎么避开经验之剑呢？一位人力资源专家提醒参加应聘的学生注意：

（1）在校时除了完成学习计划外，多到社会上参加社会实践，对毕业时就业有很大好处。

（2）现在许多接收应届毕业生的单位将高校招聘和社会招聘分开进行，如果你怕被“经验”伤害，最好能有针对性地参加这些招聘会。

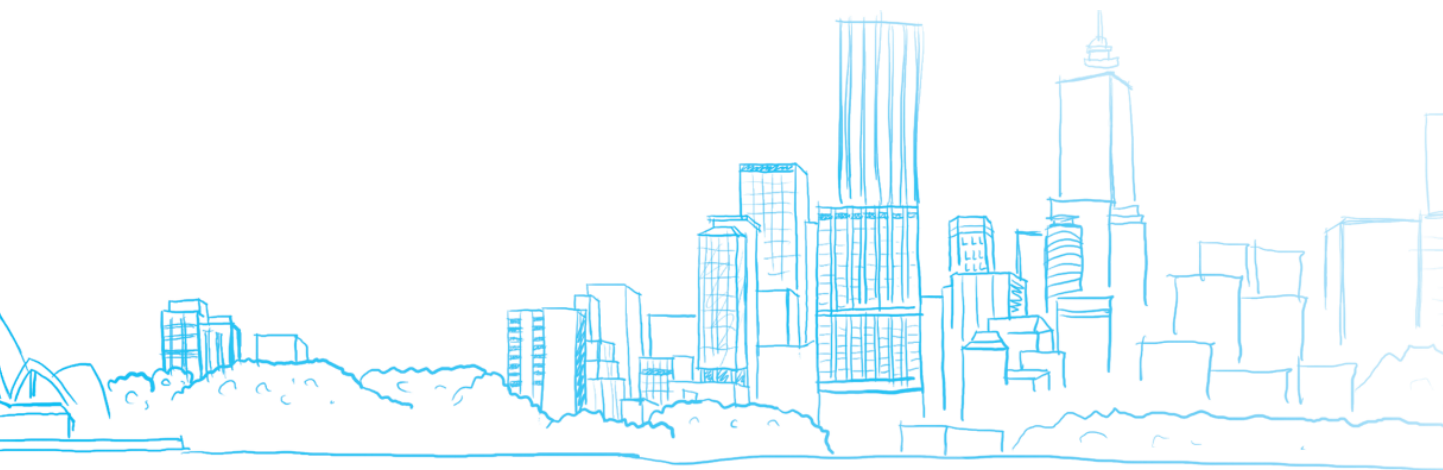
（3）求职时千万不要被广告上的“经验”吓跑。事实表明，吸引招聘人员注意的往往不是那些专业最出色的人，而是心理素质好的人。

应届毕业生不要因招聘会上充斥着“经验”而失去信心，如果对自己有信心，你完全可以直接与有关公司的人力资源部联系，避开招聘会上的摩肩接踵，与公司进行充分的交流。这或许是你脱颖而出的一个机会。



ZHIYE RENZHI

职 业 认 知



不为钱而工作，让钱为你工作

当前，为数不少的人工作挣钱并非出于对美好生活的愿望，而是出于对穷困潦倒的恐惧，他们认为钱能消除对贫困的恐惧，所以，他们积累了很多的钱，可是没多久，他们更加恐惧。恐惧会失去已得到的钱，不知不觉又回到从前的孤苦之中，甘心情愿地做金钱的奴隶永远被金钱奴役着。

在一个很大的寺院里面住着一个游方化缘的和尚。有一段时期，这个庙里的香火很盛，经常有人来上供一些好东西。这个和尚因为害怕再过以往那清贫孤苦的日子，就一改初衷，不为佛祖工作了，他要一心一意地为金钱而忙碌。

这个和尚把香客们上供给佛祖的各种供品统统偷偷卖掉，积少成多，慢慢地他积攒起一大堆钱。

自从有了这些钱以后，和尚整天疑神疑鬼，无论白天黑夜，他都把这些钱抱在自己的怀里，不敢有一时的松懈，生怕丢失或被别人偷走了。白天黑夜，他都感到心神不宁，痛苦不堪，直至精神崩溃。



钱是一种力量，但更有力量的是有关理财的技能，是控制金钱的能量。钱来了又去，但如果你了解钱是如何运转的，你就有了驾驭它的力量。正确地使用钱，能使钱更好地为你服务。让钱为你而动吧！

端正心态好择业

大学毕业，总希望选择一份自己较为满意的职业，这是完全可以理解的。怎样才能达到目的呢？专家认为，重要的是有好的心态。

首先要克服依赖心理

不少毕业生认为自己拥有一定的本领，是国家培养的人才。毕业后，由组织帮助找工作是理所当然的，因而完全依赖组织出面，坐等安置分配，想进工作稳定的国家公务员单位。当然，妥善安排好每一名毕业生是安置部门的职责。同时依靠组织选择职业也比自己找“关系”、托“熟人”要好得多，但依靠并不等于依赖。在择业过程中，要积极配合组织，主动参与市场竞争，寻找自己的职业定位，变被动为主动。

其次要克服好高骛远心理

有的毕业生在选择工作岗位时，将目光聚集在党政机关、公安政法等“热门”单位，一旦不能如愿，要么找组织调单位、换岗位，要么拖着不按时报到。毕业生们千万别忘记，在挑选职业时要根据自身的素质条件，扬长避短，把那些能够发挥自己才华的地方作为择业的首选目标，而不要一味想进“保险箱”、端“铁饭碗”。应当说，最适合自己的工作岗位就是最好的。要有创业精神，要有远大理想，要有“试看天下谁能敌”的气概。

第三要克服畏难心理

学生们长期在学校学习，对社会情况不太熟悉，在接受业务时不可避免地会遇到一些困难是正常的。面对这些困难应该要保持一种积极向上的心态，认清自身在学校学习是提高知识水平的优势、取得竞争的信心。与此同时学习满足现代社会需要的专业，努力提高工作能力，增强自己的实力，把握选择职业的机会，用自己的实力赢得适合自己的空间，在竞争中走向成功！

走一处不如守一处

我有一位朋友现在是某国营单位的职工。下岗后，经过多方努力，好不容易进了这家饭店当上了大堂服务员。

刚开始上班还有一股新鲜劲，可随着日子一天天过去，整天就是给来客端茶送饭、打扫清洁之类的活儿，加之刚去对饭店不熟悉，领导也不怎么信任她，她渐渐觉得工作淡而无味，不想再干下去了。

苦闷之时，她将心思告诉了我，并说想立即辞职跳槽到别的单位。我问她：“你认为跳槽后能找到比这更好的工作吗？要知道，你一没有较高的文凭，二没有独特的技术，现在人才市场竞争如此激烈，要想谋个好职位谈何容易呀。再说你所在的饭店也算小有名气，全市像这样的单位没有几家。”之后，我又建议她：“别急着跳槽，先熟悉饭店的各种管理制度、管理方式，多学点东西，等学会了本事，有了点本钱再跳槽也不迟，等你有了知识、有了经验，身份也提高了，领导一定会重用你。”

好友听了我的劝告，在饭店里踏踏实实地干了两年。当我问她是否还准备跳槽时，她激动地说：“我在这家饭店干得好好的，领导很重用我，现在我当上了大堂经理，工资提高了，福利也好，我再也不跳槽了。”

最后她颇有感慨地说：“人有一种冲动的本性，有些事情没考虑成熟就怨天尤人，而没有好好反省一下自己。刚开始时总自认为大材小用，干工作不认真，不积极，领导当然不放心、不信任。如果将心思投入到每一件事情中，做好本职工作，得到的结果就完全不同，这是我在工作中积累的经验。”



在求职路上走一处不如守一处。好友说得很有道理，很多事情并不是别人对你怎么样，关键是自己该怎么做。

不要以卑微的心做卑微的工作

“低就”不一定就低人一等。对于许多选择就业岗位的人们来说，首要的不是先瞄好令人羡慕的岗位，而是一开始就树立正确的就业观念。如果干什么都挑三拣四，或者以为选准一个岗位便可以一劳永逸，那么你就可能永远真正地低人一等。正如台湾女作家杏林子所说，现代社会，昂首阔步、趾高气扬的人比比皆是，然而有资格骄傲的人才真正高贵。

20 世纪 70 年代初，美国麦当劳总公司看好台湾市场。正式进军台湾之前，他们需要在当地先培训一批高级干部，于是进行公开的招考甄选。由于要求的标准颇高，许多初出茅庐的青年企业家都未能通过。

经过一再筛选，一位名叫韩定国的某公司经理脱颖而出。最后一轮面试前，麦当劳的总裁和韩定国夫妇谈了三次，并且问了他一个出人意料的问题：“如果我们要你先去洗厕所，你会愿意吗？”韩定国还未及开口，一旁的韩太太随意答道：“我们家的厕所一向都是由他来洗的。”总裁大喜，免去了最后的面试，当场拍板录用了韩定国。

后来韩定国才知道，麦当劳训练员的第一课就是从洗厕所开始的，因为服务业的基本理论是“非以役人，乃役于人”，只有先从卑微的工作开始做起，才能可能了解“以家为尊”的道理。韩定国后来所以能成为知名的企业家，就是因为一开始就能从卑微小事做起，干别人不愿干的事情。

好岗位、好工作人人趋之若鹜，卑微琐碎的工作人人避之唯恐不及。

如果你现在从事的是一种公认的卑微工作，短时间也没有改变它的能力，那么，正确的办法应该是改变自己的心态，抱着一种化腐朽为神奇，化卑微为高尚的心态去做，会比抱着卑微去做要好无数倍。因为，于人于己，前一种心态都会得出一种好的结果，会引起别人的尊重，后者则不能。



作为员工，不要幼稚地认为，你对工作的轻视目

光，会瞒得过老板的视线。老板们或许并不了解每个员工的表现，熟知每一份工作细节，但是一位聪明而精明的老板很清楚，你轻视工作带来的结果是什么，从而明智地根据你的认真程度，来设定你的未来。可以肯定的是，老板的赞许和赏识，决不会落在手持工作耸肩撇嘴的员工身上。

奎尔是一家汽车修理厂的修理工，从进厂第一天起，他就开始喋喋不休地抱怨，“修理这活太脏了，瞧瞧我身上弄的。”“真累啊，我简直要讨厌死这份工作了。”“凭我的本事，做修理这活太丢人了！”

每天，奎尔都是在抱怨和不满的心情中度过。他认为自己在受煎熬，在像奴隶一样出苦力。因此，奎尔每时每刻都窥视着师傅的眼神和举动，稍有空隙，他便偷懒耍滑，应付手中的工作。

几年过去了，当时与奎尔一同进厂的三个工友各自凭着自己的手艺，或另谋高就，或被公司送进大学进修了，独有奎尔，仍旧在抱怨声中，做他蔑视的修理工。

由此可见，无论你正在从事什么样的工作，要想获得成功，就不要轻视自己的工作。如果你也像奎尔那样，认为自己的劳动是卑贱的，鄙视、厌恶自己的工作，对它投注“冷淡”的目光，那么，即使你正从事最不平凡的工作，你也不会有所成就。

工作本身并没有贵贱之分，但是对于工作的态度却有高低之别。在老板看来，评价一个员工的优劣，看一个员工是否能做好工作，只要看他对待工作的态度足矣。一个人所做的工作，是他人生态度的表现，一生的事业，就是他志向的表示，理想之所在。所以，了解你的工作态度，在某种程度上就是了解了你这个人。

走出心灵的疲惫

“做女人真累，做30岁的女人尤其累！”这是几个姐妹在一起常常讨论的话题。是呀，一过30岁，突然发现自己的担子一下子重了——

在单位，为工作而累。从原来的“小字辈”，逐渐成长为“中坚后备军”。承担着中坚的责任，完成超负荷的工作量，却不敢以中坚自居，要知道强中更有强中手，世界每天都在变化，今天的白领明天就可能沦落为无业游民，怎敢轻易以中坚自居？只能不停地努力，希望有一天也许能跻身于中坚的行列。领导更信任你了，对你的要求越来越高，这本是好事。问题是自己在“被重视”的满足感中对自己的要求也不知不觉更加高起来，有时甚至在朦胧中觉得自己“无所不能”，而正是这些过高的期望、过度的自信、无限追求、被重视、无止境更上一层楼的要求以及等等的感受使我们像被无形之力抽动的陀螺，不由自主地越来越快，真担心某天会突然失去平衡栽倒下去。

工作外，为“充电”而累。在信息爆炸的时代，为了不被社会淘汰，谁不是白天上班，晚上上课？转科的要续本，本科的要读研，即使什么辅导班也不上，还有形形色色的证书要拿，要参加各式各样的考试。有时觉得自己像一匹赛马，尽管已筋疲力尽，但一听到观众席上的呐喊和助威，又拼命向前跑去，生怕一步落后步步落后。

除此之外，还要为家庭而累。三十而立，到了这个年龄，大多数人都无法“免俗”：结婚、生子、买房、买车……哪一项不累？

现代职业的特点，使得身体上的疲惫只占一小部分，更多的是精神上的疲惫。有时半夜醒来，会突然生起一阵忧虑：慢性疲劳不再是书上的一个名词，它似乎已浸透我的身体，以致身体麻木。这样的日子要持续多久？工作对我意味着什么？这时就十分理解也更加羡慕有些“小资”：能放下工作，放下竞争的诱惑，找一个远离喧嚣的地方平静地生活。

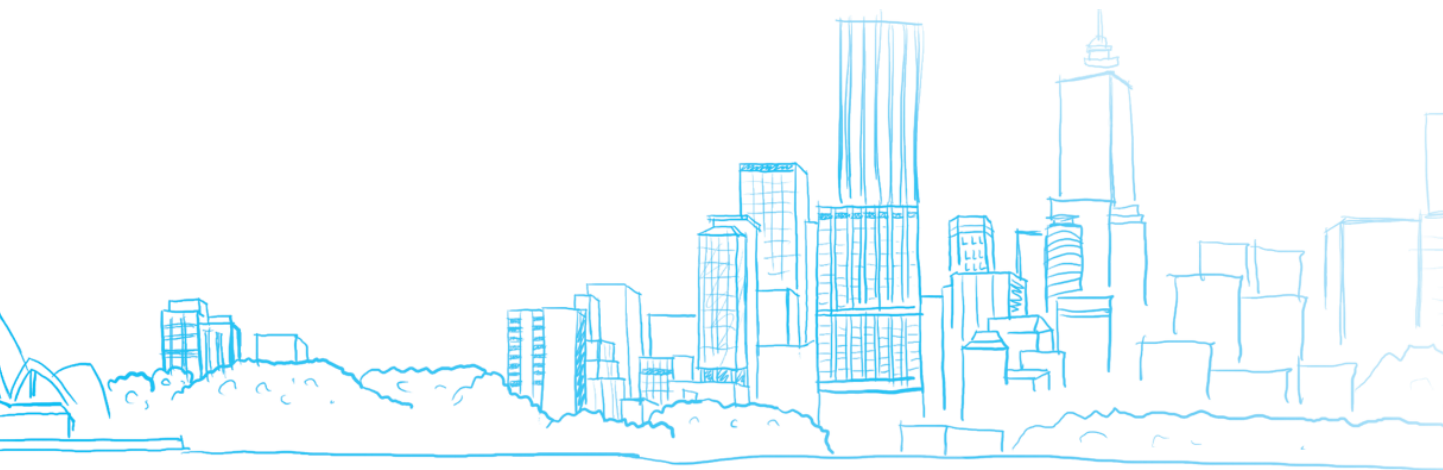


竞争、压力……像一把双刃剑，它可能使我们提高工作效率、开发潜能直至磨损的一个小零件，非但没和其他零件一起奏出和谐的劳动乐章，反而成为一个废品。

经历了曾经无限制地追求、竞争和成功，经历了身心的疲惫、麻木、直至现在再奋力地自我恢复。也许有一天，我能真正体会：工作着并快乐着——这将是我不懈追求的终极目标。

XIJIE JUEDING CHENGBAI

细节决定成败



小事——平凡成就大业

在欧洲，有一首流传很广的民谚：因为一根铁钉，我们失去了一块马蹄铁；因为一块马蹄铁，我们失去了一匹骏马；因为一匹骏马，我们失去一名骑手；因为一名骑手，我们失去了一场战争的胜利。

为了一根铁钉而输掉一场战争，这正是疏忽了小事的恶果。

认真观察你就会发现，那些成功者及伟人都是注意小事的人，注意小事，方可成为天才。

克里米亚战争造成了巨大的人员伤亡和财产损失。欧洲的四大强国英国、法国、土耳其和俄国都被牵连了进来，而战争最初却是因为一把钥匙而起。

一个小小的细节，一件再小不过的事情，往往就会蕴含着巨大的危机和决定你一生成败的因素。而那些真正伟大的人物非常清楚这个道理，他们从来都不蔑视日常生活中的各种小事情。即使常人认为很卑贱的事情，他们也都满腔热情地去干。

很多时候，小事不一定就真的小，大事不一定就真的大，关键在做事者的认知能力。那些一心想做大事的人，常常对小事嗤之以鼻，不屑一顾。其实连小事都做不好的人，大事是很难成功的。

有位智者曾说过这样一段话：“不会做小事的人，很难相信他会做成什么大事。做大事的成就感和自信心是由小事的成就感积累起来的。可惜的是，我们平时往往忽视了它，让那些小事擦肩而过。”

勿以善小而不为，勿以恶小而为之。小事正可于细微处见精神。有做小事的精神，就能产生做大事的气魄。不要小看做小事，不要讨厌做小事。只要有益于工作，有益于事业，人人都应该从小事做起，用小事堆砌起来的事业大厦才是坚固的，用小事堆砌起来的工作长城才是牢靠的。

那种大事干不了，小事又不愿干的心理是要不得的。小到个人，大到一个公司、企业，它们的成功发展，正是来源于平凡工作的积累。公司需要的是能够在平凡中成长的人，所

以能够认真对待每一件事，能够把平凡工作做很好的人，才是能够发挥实力的人。因此不要看轻任何一项工作，没有人可以一步登天，当你认真对待了解每一件事，你会发现自己的人生之路越来越广，成功的机遇也会接踵而来。

有位女大学生，毕业后到一家公司上班，只被安排做一些非常琐碎而单调的工作，比如早上打扫卫生，中午预订盒饭。一段时间后，女大学生便辞职不干了。她认为，她不应该蜷缩在“厨房”里，而应该上“厅堂”。

可是一屋不扫，何以扫天下。一个普通的职员，即使有很好的见解，想被重用，也要受一段不短时间的煎熬，最重要的是要努力做出能让别人倾听到自己意见的资格和成绩，在别人眼里，你才能举足轻重，才能不被别人忽视。

因此，从小事做起的工作，年轻时就应努力去做好。

曾有一位人事部经理感叹道：“每次招聘员工，总会碰到这样的情形：大学生与中专生相比，我们也认为大学生的素质一般比后者高。可是有的大学生自诩为天之骄子，到了公司就想唱主角，强调待遇。别说挑大梁，真正找件具体的工作让他独立完成，却往往拖泥带水，漏洞百出。本事不大，心却不小，还瞧不起别人。大事做不来，安排他做小事，他又觉得委屈，埋怨你埋没了他这个人才，不肯放下架子干。我们招人是来做事的，做不成事，光要那大学生的牌子干嘛？所以有时候大学生、中专生相比之下，中专生反而更实际、更有用。”

现在，很多企业急需人才，而有的大学生却被拒之于门外，不受欢迎，不被接纳，对此现象，该人事部经理算是道出了其中缘由。

真正的伟大在于平凡，真正的崇高在于普通，最平凡、最普通却又最伟大、最崇高。从普通中显示特殊，从平凡中显示伟大，这才是做人处事之道。

小事，一般人都不愿意做。但成功者与碌碌无为者最大的区别，就是他愿意做别人不愿意做的事情。一般人都不愿意付出这样的努力，可是成功者愿意，因此他获得了成功。

别人不愿意端茶倒水，你更要端出水平；别人不愿意洗涮马桶，你更要涮得明亮；别人不愿意操练，你更要加强自我操练；别人不愿意做准备，你更要多做准备；别人不愿意付出，你更要多付出。

每一件别人不愿意做的小事，你都愿意多做一点，你的成功率一定会不断提高。

有这样一位年轻人，他总是被公司当作替补人员，哪儿缺人手就被调哪儿，自己的能力无法正常发挥。这位先生沮丧地向他的同学，现在已是一家公司的人力资源部经理诉苦道：“这样值得继续干下去吗？我觉得自己的专长无法发挥出来。”昔日同学很认真地告诉他，你经常被调到不同岗位磨炼，是辛苦的，但你只要努力肯学，应该也能胜任，否则你的公司不会做这样的调度。现在，你在工作中的表现第一是努力，第二是努力，第三还是努力，那么过不了多久公司员工之中磨炼最多的是你，能为公司贡献才智的也是你，你应

该有这种认识。最后，同学又口授他一条成功秘诀：肯干就是成功，患得患失，拈轻怕重，就会失去成长的机会。受苦是成功与快乐的必经历程。这位先生干下去了，他干得很起劲，一年后，他终于成为了公司中最耀眼的新星。

史蒂芬是哈佛大学机械制造的高材生。他毕业后的梦想就是进入 20 世纪 80 年代美国最为著名的机械制造商公司。然而他和许多人的命运一样，在该公司每年一次的用人测试会上被拒绝申请，其实这时的用人测试会已经徒有虚名了。史蒂芬并没有死心，他发誓一定要进入维斯卡亚重型机械制造公司。于是，他采取了一个特殊策略——假装自己一无所长。

他先找到公司人事部，提出为该公司无偿提供劳动力，请求公司分派给他任何工作，他都不计任何报酬来完成。公司起初觉得这简直不可思议，但考虑到不用任何花费，也用不着操心，于是便分配他打扫车间里的废铁屑。

一年来，史蒂芬勤勤恳恳地重复着这种简单但是劳累的工作。为了糊口，下班后他还要去酒吧打工。这样，虽然得到老板及工人们的好感，但是仍然没有一个人提到录用他的问题。

20 世纪 90 年代初，公司的许多订单纷纷被退回，理由均是产品质量问题，为此公司蒙受巨大的损失，公司董事会为了挽救颓势，紧急召开会议商议对策，当会议进行一大半却未见眉目时，史蒂芬闯入会议室，提出要直接见总经理。

在会上，史蒂芬对这一问题出现的原因做了令人信服的解释，并且就工程技术上的问题提出了自己的看法，随后拿出了自己对产品的改造设计图。这个设计非常先进，恰到好处地保留了原来机械的优点，同时克服了已出现的弊病。

总经理及董事会的董事见到这个编外清洁工如此精明在行，便询问他的背景以及现状。史蒂芬当即被聘为公司负责生产技术问题的副总经理。

原来，史蒂芬在做清扫工时，利用清扫工到处走的特点，细心察看了整个公司各部门的生产情况，并一一做了详细记录，发现了所存在的技术性问题并想出解决的办法。为此，他花了近一年的时间搞设计，获得了大量的统计数据，为最后一展雄姿奠定了基础。

只有心存远大志向，才可能成为杰出人物。但要成功，心高气盛远远不够，还需要从小事做起。如果你一直不被人重视，不妨降低一下自己的目标，从最基层的事做起，终有一天你会拥抱成功。

生命感悟

千里之行，始于足下，合抱之木，生于毫末。欲行千里，想成大树，就从脚下开始，从毫末做起，不屑于平凡小事的人，即使他的理想再壮丽，也只能是一个五彩斑斓的肥皂泡。想要壮志凌云，必须脚踏实地，专注于小事。

小节

一位老连长对我说：“我只要观察一个兵入营日和退伍日两件小事，就能知道他的性情，并预测他未来的发展。入营那天，我注意他扫地的动作，如果他对每一个隐蔽不为人注意的角落都不放松，必是一个谨慎、细心、有耐性、肯负责的人。相反地，如果他遇到沟，就将灰土往沟里扫，遇到不显眼的地方就马虎了事，必定会投机取巧，而不能脚踏实地。至于退伍的那天，我则观察他早上起床后所折的棉被，如果他因为即将离营，而随便叠两下，必是一个苟且、无恒、没有责任感的人，相反地，如果他仍能一如往日，小心地将棉被折成豆腐块状，则显示出他对任何事能锲而不舍、坚持到底，未来也必会有所成就。”



由老连长的这番话，我们知道：

发现一个人的惰性不难，只要注意几件小事，便能晓得。

除去一个人的惰性最难，必须改正每一细节，才能成功。

母亲的教诲

艾森豪威尔是美国第 34 任总统。他年轻的时候，经常和家人一起玩纸牌游戏。一天晚饭后，他和往常一样，又一次和家人一起打牌。谁知这一次他的运气特别差，每次抓到的都是很差的牌。开始他只是有些抱怨，到后来，他实在不理解，他忍无可忍了，便发起了少爷脾气。

他母亲看不下去了，便正色说道：“既然要打牌，你就必须用手中的牌打下去，不管你的牌是好是坏，好运气是不可能都让你碰上的！”

艾森豪威尔还是不理解，依然感到气愤。这时，他的母亲又说：“人生就和这打牌一样，发牌的是上帝，不管你名下的牌是好是坏，你都必须拿着，你都必须面对，你能做的，就是让浮躁的心理平静下来，然后来认真对待，把自己的牌打好，做最好的发挥，力争达到最好的效果。这样打牌、这样对待人生才有意义！”



艾森豪威尔觉得母亲的话不无道理，便一直牢记着母亲的这句话，用母亲的这句话激励自己的人生，不再一味地抱怨生活，而是以一种平静加进取的心态，以一种积极乐观的生活态度，去善待人生中的每一次挑战，勇敢地面对人生中的挫折和不幸，尽自己的最大努力去做好人生的每一件事……就这样，他，一个平民家庭出身的人，一步一个脚印地向前迈进，从而成为中校、盟军统帅，最终走进了美国的总统府，成了美国历史上的第 34 位总统。

沉默，也是一种美丽

浅宜医大毕业，成为一名内科医生。她是一个随和温顺的姑娘，在学校就有极好的人缘。到医院工作后，她宁静甜美的笑容，为病人热情周到的服务，颇得大家的好评，她的候诊室里的病人总是排成长队。浅宜干得很充实，显得从容而又愉悦，也吸引了人们的目光。

周一早晨，科室开完了例行的班前会，没想到张主任阴沉着脸留下了浅宜。他没好气地说：“昨天，一位病人向我反映，你中午值班的时候拒绝给她看病！”主任稍作停顿便发出一阵连珠炮似的质问：“你的职责是什么？你坐这儿是干什么的？你不想干可以跟我说一下，别耽误病人！”他的大嗓门喇叭一样，一声高过一声，引来了许多人的围观——面对这突如其来的暴风雨，浅宜感到非常难堪，一时难以忍受。但她还是咬着嘴唇，满脸通红，没有吱声，忍住了泪水。

浅宜想起，昨天中午她值班。一位病人输液过敏，血压下降处于休克状态。她和值班护士立即对病人进行吸氧、升压，抗过敏的抢救。时间就是生命！她们像旋转的陀螺，一刻也不敢耽误。这时又来了一位病人，浅宜看她病情不是太急就请她稍等一会儿，她就很不耐烦地说：“我也是病人，你不能厚此薄彼。”浅宜没有时间向她作过多的解释。等那位过敏的病人恢复了血压，浅宜立即向那位等候的病人道歉，谁知她毫不领情：“你也太傲慢了！不理不睬的，我会让你记得我的。”说完，病也不看扬长而去。后来听说那是位官太太，她大概是被别人奉承惯了，不太习惯如此的“怠慢”。



浅宜今早刚想起向主任汇报，主任已经听了一面之词，不问青红皂白劈头盖脸就是一顿训斥。浅宜没有申辩，她深知主任的秉性，人挺好，性子却很急，这时申辩无异于火上浇油。

当主任平静下来后，浅宜去了一下洗手间。她擦干了眼里委屈的泪水，调整了一下情绪，又以不变的笑容出现在病人和同事

的面前。

又过了几天，在下午快下班时，主任一脸愧疚连连向浅宜打招呼，说“对不起”。原来是和浅宜一同值班的护士告诉了主任事情的原委。

浅宜的涵养让所有的同事惊叹。

事后，浅宜的朋友反问她：“你怎能受那么大的委屈却不动声色？”浅宜还是一脸温和地笑：“主任的发怒全是为了搞好工作，又没有坏心。‘有则改之，无则加勉’，你说对吗？”

是的，工作中免不了有些磕磕碰碰，有些误会，但是非曲直自有公认，大可不必心急火燎、拼死拼活争个你对我错。那样，争强好胜、急于表白的结果，看似赢了理却输了人，实在是得不偿失。“此时无声胜有声”，有时，沉默也是一种美丽。

贝尔的启示

28 年前，因为家境贫寒，年仅 15 岁的少年查利·贝尔在澳大利亚一家麦当劳打工。当时他还是一名学生，只想打工挣点零用钱，从没有想过在那里发展。贝尔在麦当劳的第一份工作是打扫厕所，尽管这活儿又脏又累，但他却干得十分出色。常常是扫完厕所，接着就擦地板；地板干了，又去帮着翻翻烘烤箱中的汉堡包。一件接着一件，他干得非常认真，一丝不苟。他的所作所为，得到了上司的赏识，说服贝尔签署了员工培训协议，把他引向正规职业培训。经过几年全面摔打锻炼，他很快全面熟悉并掌握了麦当劳的生产、服务、管理等一系列工作。19 岁那年，贝尔被提升为澳大利亚最年轻的麦当劳店面经理。

贝尔并没有沾沾自喜、止步不前，而是不断进取，扎扎实实地工作。27 岁的贝尔成为麦当劳澳大利亚公司副总裁，29 岁时成为麦当劳澳大利亚公司董事会成员。在他任职期间，麦当劳在澳大利亚的连锁店从 388 家增加到 683 家。后来，贝尔被调到麦当劳总部，并先后担任亚太、中东和非洲地区、欧洲地区总裁及麦当劳芝加哥总部负责人。2002 年，他被提升为首席运营官。在此期间，贝尔负责麦当劳在 118 个国家的超过 3 万家麦当劳餐厅的经营管理，并自 2003 年 1 月 1 日起开始进入董事会。2004 年 4 月 19 日，麦当劳公司董事会主席和首席执行官吉姆·坎塔卢波突然辞世后，麦当劳董事会即推选 43 岁的贝尔任总裁兼首席执行官，他因此成为第一位非美国国籍的麦当劳掌门人，而且也是麦当劳最年轻的首席执行官。



在贝尔当年站烤炉、拖地板、装薯条的饭店里，顾客为这位本地男孩的成功而欢呼，人们把他视为从最底层一步步晋升至公司高层的典范。2004 年 2 月底，贝尔到北京参加麦当劳当年续约奥运会全球合作伙伴的新闻发布会，他说：“我从 15 岁就在澳大利亚的餐厅兼职做工，19 岁时就成为澳大利亚最年轻的餐厅经理。我能做到，你们也能做到。某天

的总裁就在今天的这些员工中间产生。”

贝尔成功的原因很多，但其中很重要的一点就是：对工作非常认真，极端负责，哪怕是兼职打扫，哪怕是打扫厕所，他都一丝不苟、毫不马虎。从一点一滴做起，扎扎实实做出成绩，才使他一步一步得到提升，最后成为高层领导，干出了事业的辉煌。打扫厕所、洗地板、摆摆放放之类的工作，无须技能和技巧，只要有认真的态度就行了，但要做到却并非易事。在有些人看来，这类小事太不起眼，太微不足道了，因而不屑于做，不愿意做。他们只想着做大事，说干这类小事不会有出息。殊不知大事和小事有着十分紧密的联系。任何大事业总是由一件件小事串联的。要不严肃认真做好每一件小事，所谓大事业就是一句空话。古人说过：“天下难事必作于细。”认真做好琐碎的小事是成就事业必备的素质和作风。如果平常拒绝做小事，想要在关键时刻创造辉煌，那是痴人说梦，就没有这样的事。只要我们有认真的态度和求实的作风，脚踏实地做好每一件小事，干好每一件不起眼的工作，那么可以肯定，胜利和成功就会向我们招手！

把“棱角”藏起来

大学毕业前夕，我信心十足地去应聘一家内刊的编辑。我学的是文科，在不少报刊上发表过作品，还担任过校刊编辑，对采编业务比较熟悉，我认为自己去应聘应该是十拿九稳的，没想到结果却以失败告终。

那家内刊隶属于一个效益极好的大公司。说句实话，我当时看中的是那家公司的知名度及其发展前景，从内心里对内刊编辑的位置多少有些不屑，只想作为一个跳板进入那家公司，然后再谋求更理想的职位，因此在面试之前我几乎没做什么准备。

出乎意料的是，这个在我看来并不起眼的职位却引来了许多应聘者。那些应聘者都是有备而来的，手里拿着包装得非常漂亮的个人资料。相比之下，我的材料就显得很黯淡了。但我坚信是金子就会发光，我却不知天高地厚，以为自己的实力是很明显的。

面试开始了，十几位面试者坐在环形桌前，先填写一份问卷，回答一些“你为何参与这次招聘”“你将来有什么打算”之类的问题。我觉得这张问卷一点儿显示不出专业水平，于是草草作答，然后东张西望，看着略显紧张的其他应聘者。交了问卷之后，主考官走了进来进行集体谈话。先是每个人自我介绍。不少人都是很详细地说明了自己的姓名、专业、特长、得过什么奖等情况，这在我看来，全是些没有什么新意的按部就班，我别出心裁的自我介绍赢来了考官们的目光。我禁不住暗暗得意起来。接着是回答主考官的提问。此时，我才发现自己犯了一个不能原谅的错误：事先没有认真地了解该公司情况。我所知道的只是一般大众都知道的该公司的形象，对于公司业务领域特别是一些技术进步方面的问题，我知之甚少。那些理科生的优势就凸显出来了，他们表现活跃，而我却插不上嘴。好不容易等到主考官问有关杂志编辑等的专业知识，我一下子逮住了机会，就滔滔不绝地讲起来。我看到主考官们都在很注意地听，我想自己应该能通过考试了！

数日后，我满怀希望地等来的却是未被录取的消息，更让我受打击的是，该公司录取了一个工科专业的女生。我开始怨天尤人，觉得主考官太没水准，觉得上天对我太不公平！

在我情绪十分低落之时，班主任找我谈了一次话。他说面试的主考官是他的高中同学。

主考官告诉他，我未被录取的理由不是业务素质、个人能力不行，而是我不适合他们招聘的职位。他们认为，以我的个性和自我期望值，是不会安心于本职工作的。而且，我与他人的合作精神似乎也欠佳。老师的话让我顿悟，我认识到把面试失败的责任完全归罪于考官是没有道理的。

在下一次面试中，我吸取教训，不再掉以轻心，被顺利录用。工作后，我踏踏实实地干好本职工作，很快成了单位的业务骨干，开始有机会陪同单位老总去招聘新员工了。就在我们单位去年的招聘面试时，有一个女孩表现很不错，聪明伶俐、信心十足，个人素质比较突出，让我一下子想到了年轻气盛的自己。出人意料的是，老总并没选择她，而是选择了一个外形条件不很出众、看起来很文静踏实的女孩。理由是这个女孩知道自己并不十全十美，所以她会努力工作，不会想入非非。而那个漂亮女孩过于自负，恐怕不会安于平凡琐细的工作。



原来如此，我这才真正明白自己当初输在哪里了。

用人单位挑选员工，看重的是他（她）是否适合某个职位。也就是说，是按职位所需要的性格特征和专业知识去挑选人。应聘者在面试前应该强化的是自己的职位特征，要尽量把自己的“棱角”藏起来。

手下“留情”

再过一个星期，这批一起进入这家颇有知名度的外资公司实习的求职者，就会被淘汰得只剩最后一名幸运者。而这名幸运儿将成为这家公司的总办秘书。从应聘这一职位的百多人看，这一职位是蛮诱人的，而竞争之激烈之残酷自不待言。

过五关斩六将，一切很顺利，这使张燕感到很欣慰。但她清楚地知道，越到最后竞争也就越激烈。所以，在实习的这段日子里，她力求做得更好，希望能以自己的能力来赢得公司的考验。

公司如何考核才能确定最合适的人选，成为每个求职者心照不宣的问题。有意思的是，所有实习者都在公司大楼五层以上的不同楼层不同部门工作。张燕不知道这是不是公司特意安排的，这样也好，互相接触太多会影响实力的发挥。

小张在 12 楼的策划部上班，上 3 楼后，电梯开合的次数就多了，想起母亲对她说过的多做事并不累的道理，她悄悄地移到按钮处，一旦有人要出电梯，她就把开的按钮按一下，然后有人要进来了，她又把门开一下——反正她也没事情可做。

每次乘电梯按钮成为她解除无聊的唯一办法，到后来，她已经能清楚地记得哪些人在哪一层上班了——这也许是她在这里实习的最大收获了。虽然平时部门也交给她办一些任务，但她发现自己提高得并不快，拿什么成绩去接受最后的考验，她心里渐渐有些没底了。

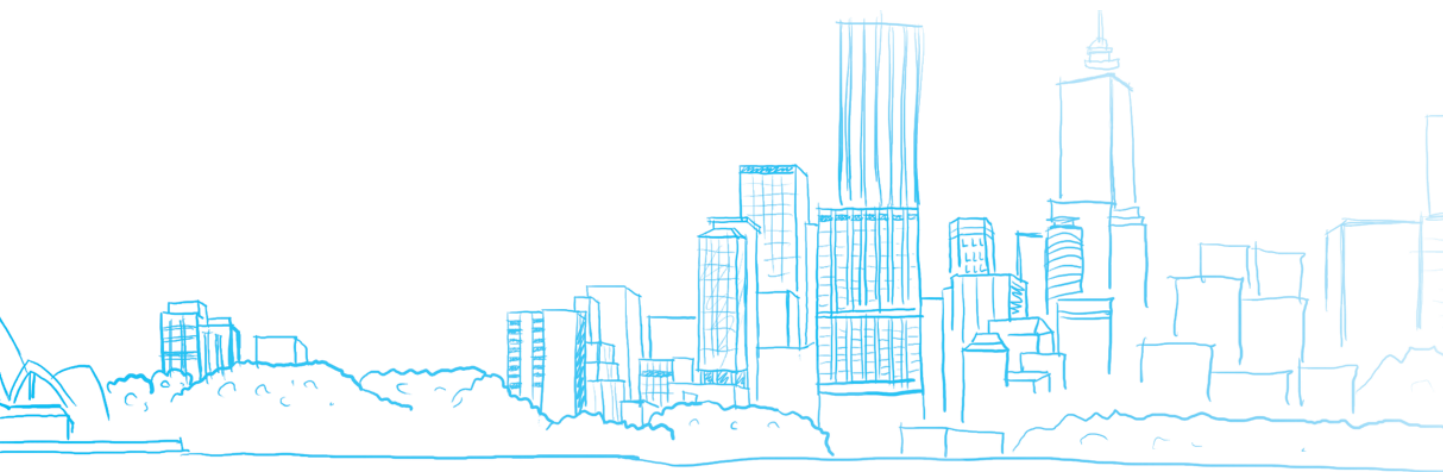
很快，他们的实习期到了，当人事部长陪着公司总经理宣布张燕是唯一入选的人员时，她有些懵了，不是说她对自己缺乏自信，而是觉得自己做得并不是很出色。

答案是后来总经理亲自告诉小张的。他说：“其实我们真正的考核是在电梯里，因为每个电梯里都有摄像头。大多数实习者在电梯里与旁边的人莫名其妙地频频微笑，很少有人走到门口按钮处为大家提供方便，即使有人偶尔为之，也没有像张燕一样坚持着。我最讨厌那种见面打哈哈的虚伪……你知道吗，我就曾接受过你的举手之劳呢！”总经理爽朗地说。

张燕手下“留情”，“留”下了自己。

ZHIYE SUYANG

职业素养



改掉不良的工作习惯

俄罗斯著名教育家乌申斯基曾经说过：“良好的习惯是人在其思维习惯中所存放的道德资本，这个资本会不断增长，一个人毕业可以享受它的‘利息’。”

另一方面，“坏习惯在同样的程度上就是一笔道德上未偿清的债务，这种债务能以其不断增长的利息折磨人，使他最好的创举失败，并把他引到道德破产的地步……”

将问题搁置一旁，而不是马上解决或做出决定就是一个典型的坏习惯。

赫威尔成为美国钢铁公司董事会的董事后，他说，董事会开会常常拖拖拉拉，许多问题被提出来讨论，却很少做什么决定，以至大家得把一大堆报告带回家研究。

后来，赫威尔说服董事长做出了一个规定：一次只提一个问题，直到解决为止，决不拖延。表决之前或许需要研究其他资料，但为了让问题真正得到解决，除非前一个问题得到处置，否则不讨论第二个问题。这种办法果然奏效：备忘录上的有待处理的事项解决了，行事表上也不再排满预定处理的进度。大家不必再抱一大堆资料回家，也不用被尚未解决的问题弄得惴惴不安。

这不仅是美国钢铁公司董事会的好办法，也是值得大家借鉴的有效原则。

如果没有良好习惯为基础，任何理想的大厦都难以建立起来。而习惯恰恰是由日常生活中一点一滴的细微之处不断积累所形成的。

大量事实证明，习惯常常可以决定一个人的成败，也可能导致事业的成败。

在日常工作中，迟到早退也是一个必须改掉的不良的工作习惯。

办事准时、守时是获得别人信任的手段，做生意、签协议最讲求时效。所以，你千万不要觉得上班、下班或办事迟到几分钟无所谓。

身为公司白领的王刚总以为没有人注意他的出勤情况，他以为老板经常不在办公室里，他就可以迟到几分钟或是早退几分钟，实际上他在办公室里的一举一动，老板都清清楚楚。

有一天，老板准时走进办公室，看到其他同事正在埋头工作，而王刚的座位却是空的。

事后，虽然王刚想尽办法为自己开脱，但亦很难挽回他在老板心目中的恶劣影响了。

在老板眼里，王刚肯定是不喜欢目前的工作，随时准备放弃，所以工作起来无法尽心尽力。

不久，王刚接到了解雇通知书。

一个成功的职业人士这样告诫我们：“就算不能第一个到办公室，也不能做最后姗姗来迟的人。”

在星期一早上，如果你能比其他人都早到一些，即使只是赶在别人还没有进办公室之前查查自己的电子邮件，或者整理一下办公桌，都会让自己提早进入工作状态。同时，跟周围的人比起来，你的精神显得特别愉快，也绝对是当天最让上司眼前一亮的员工。

你的工作效率可能比别的人都高，那么应该去帮助在今晚必须开夜车的人，问他有什么你可以帮忙的，就算你到头来也没有帮上什么，光是这点心意，就足以让人感动并产生好感了。但是一定要表现出你的诚意，别让你的同事感觉到你在居高临下地对他的工作指手画脚。如果团队里其他人显得灰头土脸，不但不会让上司认为你的能力比其他人高强，反而会觉得你的工作太过轻松，并且没有团队精神。

就算不能最后一个下班，也不要在众人都埋头工作时扬长而去。

最好每天都坚持提前一刻钟上班，做一些清洁工作或准备工作。下班时，则要等上司或者同事发出可以走了的指示时，再收拾办公桌，结束工作。

持之以恒地做下去，上司会对你有一个极好的印象，你对工作积极热情的印象自然而然就树立起来了。

避免不负责的跳槽

在职场中，频繁跳槽的原因有很多，除了被更有诱惑力的工作所吸引之外，还有很多这样的人，他们闯劲十足，对自己很有信心，言语中时而流露出“不行，我炒老板鱿鱼”，一副满不在乎的样子。他们经常调换工作，总觉得公司领导水平不高，对待自己不够重视，总是寻思其他出路。然而当他们重新进入一家新的公司，工作依然无聊，也很快丧失了信心。

无论出自什么原因而频繁地转换工作，都是对人毫无益处的。频繁地转换工作，往往是不仅没有锻炼自我，反而使自己的境遇越来越差，错在哪里了呢？我们认为有利于自我发展的跳槽，是应该鼓励的，但现实情况是很多跳槽的人往往不知道该怎么选择职业道路，“只知道不满意就走，反正单位多的是”，这就值得人们深思了。人生有限，应该珍惜生命，善待生命。人的一生中，掐头去尾，实际工作时间只有 30 年左右，在这段时期内，谁都希望干成几件事，不至于“少壮不努力，老大徒伤悲”。职业选择是为了寻找一个最适合自己的岗位，从而发挥自我价值，有所作为，所以职业选择一定要慎重、认真，本着对自我发展负责的态度，不高估，也不低看自我，确定自我努力的方向、领域、待遇要求。一旦确定工作就要认真干一段，争取早点干出成绩来，以作为个人能力的证明。同时要有清醒的头脑，知道自己的斤两，对自己力不胜任、提不起兴趣的岗位即使待遇再诱人、再好也别去。如果自己没有个明确定位，能干什么，不能干什么都搞不清，长此下去，结果在哪里也扎不下根，毁掉自己的前程。过去我们提“干一行爱一行，爱一行钻一行”的敬业精神，今天重提依然有着积极的意义。

频繁跳槽者再求职也会变得更困难，一个重要原因是频繁跳槽在一定程度上会引起招聘单位的反感，毕竟谁都不愿意自己的员工三天两头地打辞职报告。对于那些频繁跳槽的人，会有一个很自然的结论：要么工作能力不强、表现不佳；要么缺乏团队协作精神、包容性差；要么不能很好地适应工作，缺乏学习、适应能力。面对知识经济的挑战，任何企业都会想方设法留住人才，特别是随着企业对忠诚员工价值认识的提高，更倾向于内部员

工的合理职业发展管理，使之能力提高以适应企业的发展。那些有能力、得到重用的人才，正处在事业蒸蒸日上的时期，又怎么会轻易地离开企业呢？只有那些在公司发展不顺利，个人不得志，老板也不满意的人才会跳槽。从这一点看，频繁跳槽本身就是对自己的否定。

进入一家新公司，从熟悉业务、环境和规章制度，建立良好的人际关系、理解认同企业理念和文化，到磨炼出独当一面的才干和融入组织，至少需要几个月的时间才能真正进入角色，才能得到提升才华的机会。心态浮躁，总想“另攀高枝”，不但会给企业带来损失，也浪费了自己的青春年华。

奉劝还在频繁跳槽的人们，冷静下来做一番自我职业发展规划，切莫只为了眼前利益而消耗人生价值。



成功登陆

黄昏时候，洪水出其不意地来临了，院子里变成了一片汪洋。

清晨，受灾的主人无奈地环视着被洪水包围的家园。

“爸爸，看！那是什么？”儿子指点。

只见不远处的积水中有黑黑的一团东西，它正在水中一沉一浮，像是在极力寻找岸边。

主人趟水走近细看。啊？顿时惊呆了，这是一大团紧紧抱在一起的蚂蚁，数目多得令人眼晕。

在行进过程中，最外层的蚂蚁不断被水波冲散，落入水中，丧生。

蚂蚁球依然向前漂浮。

终于，它们到达了可以停靠的岸。

这时，蚂蚁球一层层散开，蚁群迅速而有序地冲上堤岸，以它们独有的方式庆贺登陆、悼念死者。

启迪：团结才能形成合力，运用合力能以最小的代价博取最大的利益。

敬业是职场必备的资本

敬业务实是全方位展示自我综合素质和能力的行为过程。某一个侧面、某一种表现，都会从不同的角度反映出这一特质。具体说来，作为刚进公司的你，一般应当从以下几个方面来塑造自己敬业务实的形象。

迅速进入状态

当你决心应聘某个单位，有志成为其中的一员时，就应当立即进入，使自己的行为与其要求尽快地吻合一致，现时表现出一定的责任感，这样就能够加快对方对你认可的心理过程，使他们感受到你已经成为他们中间的一员了。

美国福特汽车公司创始人福特先生年轻时曾有过这样一段经历：他在一所普通大学毕业后到处奔波求职，有家公司招聘员工，他前去应聘。在过面试这一关时，他走进考场无意中发现地上有一张废纸，就很自然地弯腰捡起来扔进纸篓里，然后才就座应试，而正是这样一件举手之劳的小事，却展示了他的良好素质，赢得了招聘人员的好感，使之舍弃前面几位应聘的名牌大学毕业生而录用了他。后来福特的成功也正好印证了他们的慧眼识才。港商曾宪梓先生也是通过一件容易被人忽略的小事——扶起横在门边的一把笤帚，来检验应聘者的敏感度、自觉性和责任感。被录用者都是那些反应敏锐并可以马上进入角色，以主人翁身份处理所在环境不协调因素的人。

从点滴做起

“一屋不扫，何以扫天下？”一般认为这句话有三层含义：一是大事是由众多的小事积累而成的，忽略了小事就难成大事；二是由做小事开始，逐渐长才干，增智慧，日后才能成大事，而眼高手低者是永远做不成大事的；三是从做小事见精神、得认可，正所谓“以小见大”、“见微知著”，赢得了人们信任，才能赢得干大事的机会。

有些企业让刚来的员工扫厕所，以此考察他们是否具有从小事做起的实干精神。他们发现，一般会出现两种情况：一些人只把厕所容易打扫的表面清理干净，而不好打扫又不

容易被发现的角落却不去理会；另外一些人则对厕所的任何地方都不放过，一视同仁、一丝不苟地打扫得干干净净。他们认为，前者做事浮飘，偷懒耍滑，投机取巧，只做表面文章，不能够信赖和重用；而后者诚实、纯朴、勤劳，作风正派，值得信赖，应当予以重用。

某政府机关部门招聘了几位硕士生和博士生，满以为会大大超过以前招聘的大学本科生，给机关工作带来一个崭新的面貌，出现一个空前的飞跃。但是经过一段时间的实践检验，并不都尽如人意。有的研究生总想着一举成就大业，一鸣惊世骇俗，认为自己到机关做一些常规性的工作是大材小用，因而不安心，做事不踏实。

要知道，不管你在学业上的成就有多么辉煌，也只能证明你在认识世界方面是佼佼者，而是否能成为创业世界的佼佼者，则需要在实践中去验证。这种验证是通过由简单到复杂，由平凡到特殊，由小事到大事，在能力的提高中，在思想的成熟中，在业绩和积累中完成的。天才也在于勤奋，想成就一番事业的你要甘于从平凡小事做起，一步一个脚印，踏踏实实，兢兢业业，一层一层攀登上成功的顶峰。

热情投入工作

人们因你心怀热忱而更喜欢你，而你也得以逃离枯燥不变的机械式生活，无往而不利。把灵魂放入工作中去，你不仅会发现每天中的每一个小时都变得更愉快，而且会发现人们都相信你，恰如他们接触到发电机时相信电那样。

大家都喜欢并更多地注意到那些乐观积极、主动工作的人，尤其是新员工。当你以热忱之心致力于工作时，哪怕是最乏味的工作，你也会干得兴致勃勃，从中体会出劳动、奉献的快乐。而有的人因嫌弃自己的工作，不愿干却又无可选择，不得不做时，情绪低落，怨气冲天，即使不得已尽了职责，人们也不会对其产生好感。作为领导，看待一个人虽然主要是侧重于其工作的结果，并对其结果进行客观公正的评价，但在感情上还是倾向于工作态度热情、积极的下属的。因此，假如你已经做上并不喜欢的工作，在暂时不能改变的情况下，就要努力改变认识和态度，使自己爱上这一行，并尽全力干好这一行。而干好这一行则是为你以后的工作变动创立一个良好的前提，奠定一个有利于你人生转折的坚实基础。

培养工作兴趣

在生活中我们都有过这样的体会，对一件事情有浓厚的兴趣，就会集中全部注意力，全身心地投入进去，这时你的情绪高昂，身体的各部分机能都被充分调动起来，思维敏捷，动作灵活，创造力萌发，灵感激增。所以说，兴趣是创造性思维产生的必不可少的前提。

有个大学的图书馆经常临时雇佣一些勤工俭学的大学生帮助工作，一天，有个瘦小单薄、看起来像个中学生的小伙子被雇来协助图书管理员查找放错位置的书籍。在分配完任务后，这小伙子想了想说：“干这个工作是不是像侦探侦查案件一样吸引人？”与他一起

工作的图书管理员吃了一惊，因为从来就没有人为这项枯燥乏味的工作设置过什么有趣的情境。他突然感到这个大学生非同寻常，就随口答道："是的。"小伙子立即两眼放光，精神抖擞地投入到工作中去。因为生疏，第一天只查到几本书。但由于他对工作的特殊兴趣和由此而来的热情投入，很快便掌握了技巧和经验，由此查到的数量与日俱增。十几天后，他每天能查找出三四十本书了。一个多月过去工作完成了。当他离开这里时，那些图书管理员感到依依不舍，同时心理想到：这个小伙子日后一定能干成大事。果然，二三十年后，他成了一家著名大公司的董事长。

培养对工作的兴趣，敬业、实干，才会从中感受到工作的愉快，才会激发创造性，把工作做得有声有色，才能够在群体中脱颖而出。

富有责任感

责任感是敬业务实的伴生物，没有责任感的人是不会对工作忘我投入、甘于奉献、任劳任怨的。责任感是个有着双重内涵的概念：一是指对自己负责，对自己应尽的职能、义务，对自己的成长、进步以及人际关系等负责，即对构成自我形象的综合要素负责。否则，就得不到大家的承认，就难以营造一个有利于自身发展的良好环境氛围。人们正是通过这一点来由此及彼，分析、权衡一个人是否能够在事业上有所作为的。二是指对工作、对他人、对社会负责，为人类的进步做出自己应有的贡献，成为所在工作单位不可或缺的一员。这两层含义各有侧重，相辅相成。对自己负责，才能有效规范自己的一切行为，包括对工作、对他人、对社会的行为；对工作、对他人、对社会负责，才能为社会所容纳，从而赢得自己在公司中一席稳定的生存位置。

事物的因果之间总是有着必然联系的。一个人的责任心和实干精神换来的是良好的工作业绩、领导的信赖和自身的成长进步。

乐于承担额外工作

任何一项工作都不会是完全按部就班进行的。比如，当社会需求发生改变时，有关行业部门就是加班加点工作，去增加这方面的供给。此外，很多工作都是呈起伏状态的，忙时团团转，闲时无事干。如果面临的是前者，就应当积极加班加点，不能因自己的正常生活规律被打乱了就怨声载道、唉声叹气。实际上，日常的表现好把握，而关键时刻的行为才能见真相，人们也正是在这种时候去深入地识另一个人的。如果面临的是后者，在清闲一些的时候主动帮助工作较忙的同事做一些力所能及的工作，乐于让人更快地接受你，则不失为明智之举。

当你对他人、对公司多做一些奉献时，受益者会因此满怀感激之情，他通常会以加倍的付出对你进行回报，也会对你投来赞许的目光，并会在适宜的时候给你必要的协助。而优秀的领导更不会埋没你的功绩，时机一到，他会让你在更重要的岗位发出更大的光和热。

沙子、石子和水泥

沙子、石子和水泥被堆集在一起，人们要用它们建一幢高楼。

建筑工人把三者搅拌在一起，浇铸基础，建造楼体，没过多久，一幢坚固、漂亮的大厦便高高地耸立起来了。

牢牢粘合在一起的沙子、石子和水泥这时候开始吹嘘自己的功劳了。

石子说：“在这幢大楼中，我是最重要的！我坚硬无比，是我支撑着整个大厦！”

沙子说：“你甭睁着眼说瞎话，要不是我充填你的缝隙，你能结实吗？还是我最重要！”

水泥说：“你们俩都别争了，要是我不把你们粘在一起，你石子还是一堆乱石子，沙子还是一盘散沙子，还是我最重要！”

这样，它们争执来争执去，谁也不服谁，半天分不出到底谁最重要。闹着分道扬镳，结果高楼在瞬间就倒塌了。

它们没有好好想一想，如果沙子、石子和水泥不能紧紧地粘结在一起构成混凝土，那么，它们谁也没有价值，更做不出什么大的贡献了。



启迪：美国心理学家柯里曾谈过：“在人们的心里机能活动中自我评价意识起很大作用，如果总觉得自大是最重要的，就会产生盲目乐观的情绪，处处以自我为中心，这样就不能处理好人际关系，继而生成的就是苦闷。”记住，无论什么时代，谦虚都是一种美德，在集体生活中也是必不可少的。

行为介绍信

一个公司总经理要挑选一名大学生当自己的副手。

在好几百名应试者中，他终于挑选了一位男生。

“这所大学可谓人才济济。”总经理的一位朋友问，“你为什么挑他，他既没带介绍信，也没有人推荐啊！”这位总经理说：“其实他带了很多介绍信！”他还进一步解释。这个年轻人既然是名牌大学毕业，其能力就不用说了。进门前，他能擦去鞋上的尘土，进门后随手关门，这说明他做事比较严谨细腻。进了办公室，他先脱去帽子，证明他知情达理。坐到椅子上，他能把我故意扔在椅子上的纸团拾起来，并扔到废纸篓中；而其他应试者好像是熟视无睹。另外他衣着整洁，头发整齐，干净利索。其实这些小节就是最好的介绍信啊！

启迪：生活中的细节，看似微不足道，其实是你把自己推荐给别人的最好介绍信，它在很大程度上能折射出一个人的综合素质，并决定你能否成功。

是天堂，也是地狱

——石油大王洛克菲勒给儿子的一封信

[美]洛克菲勒

亲爱的约翰：

有一则寓言很有意味，也让我感触良多。那则寓言说：

在古老的欧洲，有一个人在他死的时候，发现自己来到一个美妙而又能享受一切的地方。他刚踏进那片乐土，就有个看似侍者模样的人走过来问他："先生，您有什么需要吗？在这里您可以拥有一切您想要的所有美味佳肴，所有可能的娱乐以及各式各样的消遣，其中不乏妙龄美女，都可以让您尽情享受。"

这个人听了以后，感到有些惊奇，但非常高兴，他暗自窃喜：这不正是我在人世间的梦想吗？一整天他都在品尝所有的佳肴美食，同时尽享美色的滋味。然而有一天，他却对这一切感到索然乏味了，于是他就对侍者说："我对这一切感到很内疚，我需要做一些事情。你可以给我一份工作做吗？"

他没有想到，他得到的回答却是摇头："很抱歉，我的先生，这是我们这里唯一不能为您做的。这里没有工作可以给您。"

这个人非常沮丧，愤怒地挥动着手说："这真是太糟糕了！那我干脆就留在地狱好了！"

"您以为，您在什么地方呢？"那位侍者温和地说。

约翰，这则很富幽默感的寓言，似乎告诉我：失去工作就等于失去快乐。但是令人遗憾的是，有些人却要在失业之后，才能体会到这一点。真是不幸！

我可以很自豪地说，我从未尝过失业的滋味。这并非我运气好，而在于我从不把工作视为毫无乐趣的苦役，能从工作中找到无限的快乐。

我认为，工作是一项特权，它能带来比维持生活更多的事物。工作是所有生意的基础，所有繁荣的来源，也是天才的塑造者；工作使年轻人奋发有为，比他的父母做得更多，不管他们多么有钱；工作以最卑微的储蓄表示出来，并奠定幸福的基础；工作是增添生命味

道的食盐，但人们必须先爱它，工作才能给予最大的恩惠，获得最大的结果。

我初进商界时，时常听说，一个人爬到高峰需要很多牺牲。然而，岁月流逝，我开始了解到很多正爬向高峰的人，并不是在“付出代价”。他们努力工作是因为他们真正地喜爱工作。任何行业中往上爬的人都是完全投入正在做的事情，且专心致志的人。衷心喜爱从事的工作，自然也就成功了。

但有些人显然不够聪明，他们有野心，却对工作过分挑剔，一直在寻找“完美的”雇主或工作。事实是，雇主需要准时工作、诚实而努力的雇员，他只将加薪与升迁的机会留给那些格外努力、格外忠心、格外热心、花更多的时间做事的雇员，因为他在经营生意，而不是在做慈善事业，他需要的是那些更有价值的人。

我永远也忘不了我的第一份工作——簿记员的经历，那时我虽然每天天刚蒙蒙亮就得去上班，而办公室里点着的鲸油灯又很昏暗，但那份工作从未让我感受到枯燥乏味，反而很令我着迷和喜悦，连办公室里的一切繁文缛节都不能让我对它失去兴趣，而结果是雇主总在不断地为我加薪。

收入只是你工作的副产品，做好你该做的事，出色完成你该做的事，理想的薪金必然会来，而更为重要的是，我们劳苦的最高报酬，不在于我们所获得的，而在于我们会因此成为什么。那些头脑活跃的人拼命劳作绝不是只为了赚钱，使他们工作热情得以持续下去的东西要比只知敛财的欲望更为高尚——他们是在从事一项迷人的事业。

老实说，我是一个野心家，从小我就想成为巨富。对我来说，我受雇的休伊特—塔特乐公司是一个锻炼我的能力，让我一试身手的好地方。它代理各种商品销售，拥有一座铁矿，还经营着两项让它赖以生存的技术，那就是给美国经济带来革命性变化的铁路与电报。它把我带进了妙趣横生、广阔绚烂的商业世界，让我学会了新生数字与事实，让我看到了运输业的威力，更培养了我作为商人应具备的能力与素养。所有的这些都在我以后的经商中发挥了极大的效能。可以说，没有在休伊特—塔特乐公司的历练，在事业上我或许要走很多弯路。

现在，每当我想起休伊特—塔特乐公司，想起我当年的老雇主休伊特和塔特尔两位先生时，我的内心就不禁涌起感恩之情，那段工作生涯是我一生奋斗的开端，我永远对那三年半的经历感激不尽。

所以，我从未像有些人那样抱怨他的雇主，说：“我们只不过是奴隶，我们被雇主压在尘土下，他们却高高在上，在他们美丽的别墅里享乐。他们的保险柜里装满了黄金，他们所拥有的每一块钱，都是压榨我们这些诚实工人得来的。”我不知道这些抱怨的人是不是想过：是谁给了你就业的机会？是谁给了你建设家庭的可能？是谁让你得到了发展自己的可能？如果你已经意识到了别人对你的压榨，那你为什么不结束压榨，一走了之？

工作是一种态度，它决定了我们快乐与否。同样都是石匠，同样在雕塑石像，如果你

问他们：“你在这里做什么？”他们中的一个人可能就会说：“你看到了吗？我正在凿石头，凿完这个我就可以回家了。”这种人永远视工作为惩罚，在他们嘴里最常吐出的一个字就是“累”。

另一个人可能会说：“你看到了吗？我正在做雕像。这是一份很辛苦的工作，但是酬劳很高。毕竟我有太太和四个孩子，他们需要温饱。”这种人永远视工作为负担，在他嘴里经常吐出的一句话就是“养家糊口”。

第三个人可能会放下锤子，骄傲地指着石雕说：“你们看到了吗？我在做一件艺术品。”这种人永远以工作为荣，以工作为乐，在他嘴里最常吐出的一句话是“很有意思”。

天堂到地狱都由自己建造。如果你赋予工作意义，不论工作大小，你都会感到快乐，自我设定的成绩不论高低，都会使人对工作产生乐趣。如果你不喜欢做的话，任何简单的事都会变得困难、无趣，当你叫喊着这个工作很累人时，即使你不卖力气，你也会感到精疲力竭，反之就大不相同。事情就是这样。

约翰，如果你视工作为一种乐趣，人生就是天堂；如果你视工作为一种义务，人生就是地狱。

爱你的父亲

（韩之典摘自《读者》）

天堂和地狱

一个犹太人在将死的时候被带去观看天堂和地狱，以便比较之后，能明智地选择他的归宿。

他先被带去看了由魔鬼掌管的地狱。他第一眼看上去就觉得十分吃惊，在地狱里放着一张直径 2 米的圆桌，桌面上摆满了美味佳肴，包括肉、水果和蔬菜。围着桌子坐了一圈人，但是，桌子旁边的那些人，没有一张笑脸，也没有盛宴上的音乐或狂欢的迹象。

这些人看起来很沉闷，无精打采，而且每个人都瘦得皮包骨。犹太人发现地狱里的每个人的手里都拿着一把 2 米长的叉子。按要求这些人只能用叉子食用桌上的东西。

将死的犹太人看到，地狱里的人都争先恐后地叉菜，但是因为叉子太长而不能把菜送到嘴里，所以即使每一样的食物都在他们的手边，但结果就是吃不到，一直在挨饿，因此，他们急得都快发疯了。

犹太人又去了天堂，天堂里的景象和地狱完全一样，同样也放着一张直径 2 米的圆桌，桌面上也摆满美味佳肴，同样也是 2 米长的叉子，然而天堂里的人却都在唱歌、欢笑。

这位参观的犹太人很困惑，为什么情况完全相同，而结果不同呢？



后来他看明白了，地狱里的每一个人都是在喂自己，但 2 米长的叉子根本不可能让自己吃到东西；而天堂里的每一个人都在用叉子叉菜喂给对面的人吃，同时自己也被别人所喂，因此，每一个人都吃得很开心。

因为天堂里的人都懂得：帮助了他人，就等于帮助了自己。换一种方式善待别人，能使自己和他人都快乐。

学会共处

女儿就要走向社会，参加工作了。

母亲郑重地把她叫到一旁，给她一颗珍珠，告诉她说：当女工把沙子放进蚌的壳内时，蚌觉得非常不舒服，但是又无力把沙子吐出去，所以蚌面临两个选择：一是抱怨，让自己的日子很不好过；另一个是想办法把这粒沙子同化，使它跟自己和平共处。

于是蚌开始用它的精力和营养把沙子包起来。当沙子裹上蚌的“外衣”时，蚌就觉得它是自己的一部分，而不再是异物了。

沙子裹上的营养成分越多，蚌就越把它当作自己，就越能心平气和地和沙子相处。

女儿聪明，马上就从中领悟出了当时母亲所说的道理。

向老板学习

我向老板学习，不是因为他是老板，而是因为他优秀——我为自己能遇到这样一位老板而庆幸。

一个好上司会让你受用无穷。

我曾经有过一个好上司，他告诉我做生意的技巧，也教育我经商的道德，对此我十分感激。后来我升职了，担任了更重要的职务。然而，老板对我的器重，引起了其他人的嫉妒，随之攻击我的流言蜚语也不断传出，说我是老板的跟屁虫，处处模仿老板才得以提升的。这些给我带来一种如负重担的感觉。

但是，冷静下来仔细思考，也没有什么可担忧的。每个人从模仿中学习比从其他方式所学到的知识要多得多。大部分人会注意倾听、观察，然后模仿他人的言行举止。你说话、走路的样子，你的姿态、动作、表情可以说大部分是“抄袭”自你最亲近的人，同样，你的心理、处世哲学也多是从那些对你有影响的人——父亲、老师、老板那里学来的。我向老板学习，不是因为他是老板，而是因为他优秀——我为自己能遇到这样一位老板而庆幸。

四年前，我的两位学生分别来找我咨询大学毕业的就业问题。他们都是很聪明的年轻人，读书时都十分优秀，兴趣和爱好都相同，对于他们来说有许多工作机会可供选择。当时我的朋友创办了一家小型公司，也正委托我物色一个适当的人做助理，于是我建议两个年轻人去试试看。



他们俩分别去应征。第一位前去拜访的人叫几米，而谈结束后他打电话给我，用一种厌恶的口气对我说：“你的朋友太苛刻了，他居然只肯给月薪400美元，我拒绝了他。现在，我已经在另一家公司上班了，月薪600美元。”

后来去的学生叫唐克，尽管开出的薪水也是

400 美元，尽管他同样有更多赚钱的机会，但是他却欣然接受了这份工作。当他将这个决定告诉我时，我问他：“如此低的薪水，你不觉得太吃亏了吗？”

他说：“我当然想赚更多的钱，但是我对你朋友的印象十分深刻，我觉得只要能从他那里多学到一些本领，薪水低一些也是值得的。从长远的眼光来看，我在那里工作将会更有前途。”

那是四年前的事情了。第一位学生当时在另一家公司的年薪是 7200 美元，目前他也只能赚到 8750 美元，而最初年薪只有 4800 美元的唐克，现在固定薪水是 20000 美元，外加红利。

这两个人的差异到底在哪里呢？几米被最初的赚钱机会蒙蔽了，而唐克却能基于能学到东西的观点来考虑自己的工作选择。

我经常为大多数人选择工作如此盲目而感到惊异。许多年轻人在选择工作时都会问“月薪多少”、“工作时间长吗”、“有哪些福利”、“有多少假期”，以及“什么时候调薪”。

99%以上的人都忽略了一项重要因素，那就是：“我要选哪些人成为我工作的导师？”

如果你是一位高中足球队队员，毕业后想继续效力职业足球队，你选择大学最重要的因素一定是“哪位足球教练能教你最多，最能鼎力培养你。”

如果你发现自己的老板无法教你更多的本领，无法帮助你达到预期的计划，那么你就应该毅然决然地离开。无论你想要成为一位伟大的音乐家，还是一位成功的演员，都要遵循同样的原则。人无权选择自己的父母，但是却有权选择自己的老板。

与什么样的人交往，对个人的成长影响颇大，长久的生活在低俗的圈子里——无论是道德上低俗，还是品位上的低俗——都不可避免的让人走下坡路——我们应该努力地去接触那些道德高尚和学识不凡的人。

每个人都会有自己崇拜的对象。我们愿意崇拜和学习那些离我们遥远的伟人，却往往忽略了近在身边的智者，这一点在工作中体现得尤其充分。也许是由于利益的冲突，我们忽视了那些每天都在督促我们工作的老板和上司——那些最值得学习的人。他们之所以成为管理我们的“牧羊人”，必然有我们所不具备的优势。聪明人应该时刻研究他们的一言一行，了解作为一名管理者所应该具备的知识和经验。只有这样，我们才有可能获得提升，才有可能在自己独立创业时做得更好。

（华越摘自《自动自发》）

与同事交朋友

相对那些初来乍到的人而言，朋友意味着什么？同事又意味着什么？

在走向成功的路上，朋友、同事到底起着什么样的作用？我们在多大程度上需要依赖朋友的帮助、同事的合作与配合？怎样赢得同事的友谊？争取同事的友谊又该怎样维持现状、发展关系？

有关友谊的问题总是令人费解。要赢得真正的友谊并非轻而易举，它需要一段漫长、艰苦的而又充满考验的时间，久经大浪淘沙之后而仍能盈盈在握的东西，自然是稀少的而又宝贵的。好朋友间的友谊如陈年老酒，时间越长越有价值，香味经久弥漫。许多人喜欢多年跟同一些朋友保持友谊。令人惊讶的是，他们是穿着开裆裤时交的朋友，中学时交的朋友，大学时的朋友，20 年后仍然还是他最好的朋友。即使交了新朋友，也仍然与这些老朋友的情分难以割舍。他对老朋友随着时光的推移的差异而中断来往的亲密友谊，多年后仍会以某种方式重新恢复。然而，在现实生活中，这种朋友毕竟是少数，一般情况下我们所能得到的只能是一般的朋友。

这种朋友，通常是我们的同事，抑或亦行，正如众所周知的那样，良好的同事关系必然会给自己在工作、事业等各个方面带来成功的机会。然而，在现实生活中，我们又确实要把大量的时间、精力花费在处理同事之间的关系上，希望能与同事相处得像朋友那样信任，互相帮忙，但最终由于把握不好“火候”，彼此间的关系反倒成了自己成功之路上的障碍的例子也屡见不鲜。

好同事间的友谊与好朋友之间的友谊存在着很大的区别，同事间的友谊往往是从相互利用、相互影响、相互关照的阶段开始的，认识时间的长短并不能影响或决定友谊的深浅。一旦因升迁、调动而难以经常在 8 小时之内共同相处的好同事却可能渐渐疏远，但彼此又都不会感到太遗憾。好同事也许在你的工作上因大意出小差错时会原谅你的过失，在你因私事迟到、早退或花上 3 小时吃午饭时为你隐瞒、掩护，然而当你们面临着共同的利益得失，难以同时顾及时便将你遗忘了，而你那些好朋友们的做法也许正是“恰恰相反”。

可以说，没有任何一个上班族能够回避这些问题，拒绝与同事“周旋”的人又何尝少见。那么，我们既想有自己的原则和个性，又不愿意让自己在与同事交往的过程中使自己的人格、自尊受到侵害和玷污，有没有什么办法呢？回答是肯定有。

首先我们要做到既不能对同事和友谊存在过高的幻想，同时也不能对它过分悲观。要知道，世界上本来就不存在十全十美的事物。要说变化和背叛，那么，世界上的一切事物，每时每刻都在变化、都在发展，而相对于它原来的状态来说，这种变化和发展是对过去状态的一种背叛。

既然如此，我们对于同事这种关系，就应该变得实际一些了。同事和血缘关系不一样，两者之间有着较大的区别。你可以“随心所欲”地选择知心同事。根据自己的判断、志趣、爱好等等发现自己的同事，并没有谁事先规定给你“这个就是你的知心同事！”而如果我们能根据自己的需要来选择自己的伙伴，那么，我们就不能对于他们的背叛怨天尤人，因为他是你自己所选择的。因此，如果过程中发生什么样的变故，那也只说明你需要调整自己的处世原则与处世方法。这一点非常重要。每个人在生活中都不是先知，都不可能不犯错误，对于同事之间也是如此。只要是我们建立了自己的原则，并且不断修正它、完善它，就逐渐可以碰到真正适合自己的同事。

你有千变万化，我有一点之规，建立自己拓展同事关系的原则，以不变应万变，就可以避免走入失望的怪圈。

另外，和朋友共事的麻烦在于混淆了工作关系需要的界限和距离。对于那些刚刚离开学校的社会新人来说，最好不要将工作和友谊混在一起，你要将努力放在自己的工作之上，而不是交朋友，在工作中，技能和才干远比友善的感觉重要得多。

处理“坏”上司

如果你有个“坏上司”，那你至少有三门功课能够学好：

“坏上司”能教你一种面对逆境的平常心

这应该是人生最宝贵的一课。当我们面对一个不能由我们自己决定的客观环境时，有两种态度可以选择：一是心平气和地接受它，因为这是一个客观的环境，至少在短时间内还没有办法改变这种状况；二是从心理上不接受这个不能改变的事实，为它而烦躁、叹息、愤慨。第一种态度至少能够保持自己的心理平衡，第二种态度则是拿别人的错误惩罚自己，在客观上受损失的同时，再加一层心理上的伤害。可见，在面对一个事实上不能摆脱的环境或者不能改变的结果时，从心里接受它要比拒绝不接受好得多。

一座山挡住你的去路，你不会对着山生气，你会想方设法攀越它，或者绕过它；一群狼围住你时，你也不会对着狼群生气，你会用最大的智慧和力量战胜它们、消灭它们或者逃避它们；一丛荆棘刺破你的手时，你也知道刺人不过是荆棘的本性而已。那么，为什么这些元素被换成“人”的时候，就会令你怒火中烧，或者愤愤不平呢？就是因为他们是你的同类吗？可是，人与人之间的差别并不比人与狼之间的差别小。古人云：君子不与牛执气。可见古人是懂得这种差别的。这是不是古有的大智慧？跟牛执气，就是把自己降低到牛的层次，跟小人置气呢？不言而喻。

有一位叫弗兰克的心理学家，他在希特勒的集中营里待了十几年，在那里他的一个重要发现就是：如果一切都不能改变，至少还能改变自己的感受；如果一切都不能控制，至少还能控制自己的风度。还有谁面对的环境能比希特勒的集中营更糟糕呢？



培根说：“幸运所需要的美德是节制，而逆境所需要的美德是坚韧，而后者比前者更为可贵。”如果你要成为一个领域的领袖人物，首

先需要培养以上品质。现在你遇上了一个坏上司，不应该感谢上苍对你的厚爱吗？你应该以“我不入地狱，谁入地狱”的决心，勇敢地面对你的坏上司，然后，在与坏上司的相处中努力培养你的各项美德，有了美德，才能领导群众，驰骋天下。

“坏上司”能激发你的潜能

刘墉写过这样一个故事，说他在美国留学的时候，有一天，一位已经就业的同学对他抱怨自己的美国老板“吃”自己，不但给很少的薪水，而且故意拖延同学的绿卡申请。刘墉当时对他说：“这么坏的老板，不做也罢。但你岂能白干这么久，总要多学一点再跳槽，所以你要偷偷地学。”他听了刘墉的话，不但每天加班，留下来背那些商业文书写法，甚至连怎样修理影印机，都跟在工人旁边记笔记，以便有一天自己出去创业，能省点修理费。隔了半年，刘墉问他，是不是打算跳槽了？他居然一笑：“不用！现在我的老板对我刮目相看，又升官，又加薪，而且绿卡也马上下来了，老板还问我为什么做事态度一百八十度转变，变得那么积极呢？”他心里的不平不见了，他做了“报复”，只是换了一种方法，而且他检讨，说当时其实是他自己不努力。刘墉接着说：你喜欢斗狠吗？你总是心里愤愤不平吗？你要知道，敌人、仇人，都可以激发你的潜能，成为你的贵人。你也要知道，许多仇、怨、不平，其实问题都出在自己。你更要知道，这世间最好的“报复”，就是运用那股不平之气，使自己迈向成功，以成功和“成功之后的胸怀”，对待你当年的敌人，且把敌人变成朋友。

精神病学家J.A.哈德菲尔深入研究过危机环境对人的身体上、心理上、感情上和精神上激发的非凡力量。他说：“我们过着拘谨的生活避开困难的任务，除非我们被迫去做或者下决心去做时，才会产生无形的力量。我们面临危机时，勇气就产生了；被迫接受长期的考验时，就发现自己拥有持久的耐力；灾难降临时，我们会发现内在的潜力，仿佛是出自一个永恒手臂的力量。一般的经验告诉我们，只有当我们无所畏惧地接受挑战，自信地发挥我们的力量，任何危险和困难都会激发能量。

当“冤冤相报何时了”的两败俱伤，变成“相逢一笑泯恩仇”的双赢时，不是人生的最大成功吗？

“坏上司”能增加你处理组织事务的智慧

任何一个组织都需要政治，有人说，一个好的企业家，必须是好的政治家。组织中的政治斗争，从来就不会停止，只不过好企业与坏企业的分别是，好组织有明确的政治斗争规则，而坏的组织则没有。或者说好的组织的游戏规则鼓励积极的斗争，而坏的组织则鼓励大家内耗，从而导致自己在与别的组织的竞争中落败。

一个人在自己创业之前遇上一个坏上司，逼迫你学习“组织政治学”，那就太幸运了。就算你永远不打算自己创业，学好这门功课对你的职业生涯也大有助益。有一位在美国通

用电气的高级管理人员遇到了一个难题：一方面他喜欢自己的工作，对薪水也很满意；另一方面，他痛恨自己的上司。他已经忍气吞声好多年了，现在已到了忍无可忍的地步。于是决定通过一个猎头公司找份新工作。在与猎头公司的交流中他获得了灵感，他把上司的情况告诉猎头公司，委托猎头公司为上司找一份工作。当这位上司接到电话被告知有一份新的工作在等他时，正好也厌倦了当前的工作，这位上司爽快地接受了新的职位。妙就妙在当上司的职位空缺时，这位高级主管申请补缺并且成功了。他从这次调职中领悟了一种高超的政治智慧，所以他在这个组织中一帆风顺。

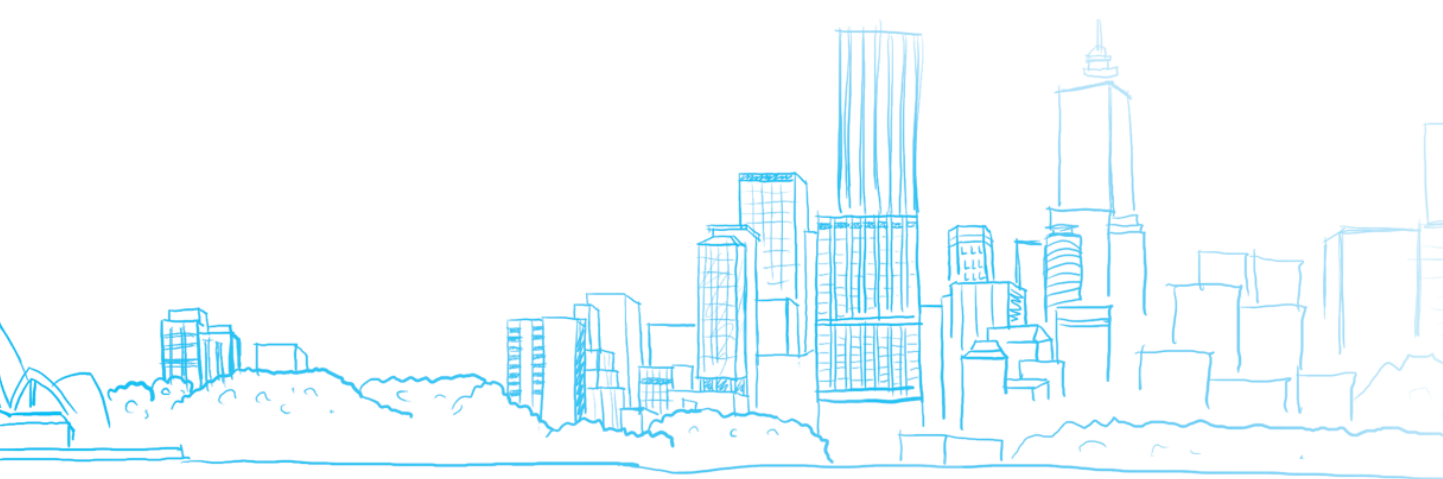
在与坏上司的过招中，你还会悟到许许多多的“招数”。譬如，宁肯得罪君子，不可得罪小人的原则。你现在就得罪小人了——因为一句话，他就要运用他的职权，找茬扣工资奖金。这已经表明是典型的小人了。但是，你能做到不得罪小人，反而利用小人为你服务吗？

再譬如，统一战线原则，不要四面出击，一次只能打击一个对手，同时与其他人联合。这点你做的怎样？同上一级领导的关系、与上一级各职能部门的关系，与外界的关系，与一般同事的关系，都是你的环境的一部分。在与上司的斗争中，你做到“有理、有利、有节”了吗，还是负气而为？

（杨益君摘自《经营管理的快意哲学》）

RUHE QIUZHI

如何求职



沉着应付“智”在必得

一家电视台招聘记者，名额只有 3 个，而通过笔试进入面试的有 15 人。

小樊是第二个被叫进去的。回答几个简单的问题后，主考官突然说：“你说你有一定的写作功底，发表了一些文章，可是你在‘自我评价’栏中居然有两项出现了语法错误，现在既没有多余的表格，又不能涂改，你看怎么办？”

小樊心里一紧，填表时自己在反复推敲，又反复斟酌，怎么会有差错，但时间不等人，必须当机立断，略加思索后，便回答说：“为了弥补过错，我请求附一张‘更正说明’，我在那两处出现了语法错误，实在是粗心大意，特此更正，并向各位道歉。不过……”她顿了顿说，“在交这份‘更正说明’之前。我想知道出错在哪里，因为如果不知哪里错了，而错误地发出‘更正说明’，可以导致错上加错。”这时，考官们告诉了她。事后小樊才知道，原来这是一道“无中生有”的考题，旨在考你的应对能力。

接着，主考官又提了一个问题：你了解这次招聘的公开、公正、公平，电视台请求你做一次随访，你会采访哪种人才最能让公众信服。

这个问题真有点冷僻，但也在情理之中。小樊一边重复着主考官的问题，一边在脑海里迅速地搜索、寻找、定格，关键是个“最”字。她心理渐渐有了底。“我想我会去采访应聘人员，因为只要有一个落聘者称赞这次招聘活动，心悦诚服，就具有相当强的说服力。你想想，被录取者说这次招聘很成功，领导部门也说招聘没有‘暗箱操作’，但这还不能让公众信服，甚至会产生逆反心理；一般群众对招聘并不知情，采访他们未必有代表性、有说服力；只有采访落聘者，让他们说出切身体会，才最有社会价值。”



小樊自认为回答得“一言中的”，言简意赅，但所有考官均不露声色、不置可否，她心中未免有些忐忑不安。这时，主考官又紧接着问道：“如果你落选了，那么，你会怨恨谁呢？”

“我不会怨恨你们，因为我相信你们的公平、公正；我不会怨恨被录取者，这说明他们比我强；我也不会怨恨我自己，因为我已尽心尽力。但是……”小樊停了一下，微笑着说，“如果一定要问怨恨谁的话，我只怨恨名额太少了。”

这时，所有的考官都笑了起来，主考官笑着说：“不是名额太少，而是应聘者太多，是我们的庙太小。”

几天后，小樊接到了录用通知。原来，那天主考的就是电视台台长。小樊的成功就在于她的沉着、机智，用如簧巧舌叩开了机遇之门。

低调——大学生求职的成功途径

在艰难的今天，昔日的天子骄子——大学生，由于诸如“实践经验不足”等软肋，加上有些人不能正确评估自己，“高不成低不就”，在求职场上四处碰壁也就不足为奇了。所以，大学生求职，要摆正自己的位置，最好低调切入，这样更容易取得成功。

去小单位发展

小周是某大学食品科学系的毕业生，一出校门，他的同学纷纷到沿海大城市去打工，但小周有自己的想法。小周的家乡樟树是有名的酒乡，是全国著名的“四特酒”的产地，除了国有大型酒厂外，差不多每个乡镇都有酒厂，自己学的专业与酒可以搭上界，在家乡是会有很大的发展潜力的。所以，他没有随大流，而是回到家乡寻找机会。此时，小周的高中同学——一个乡镇酒厂的老板力邀小周以技术股的形式加盟，两人一拍即合。在这个乡镇酒厂，小周是唯一的大学生，是绝对的技术权威，加上小周勤奋好学、勇于创新，他研制的几种新酒一投放市场便受到人们的欢迎，酒厂的经济效益直线上升，小周也得到了很好的回报。有了一定的实践经验和资金储备后，小周自立门户，成了腰缠数百万的老板。现在，他的不少大学同学来给他打工，月收入均不低于 3000 元。

许多大学毕业生在选择职业时，大都有“人往高处走”的心态，希望到那些经济效益好、收入高的国有企业、外贸和中外合资企业工作，到大专院校、科研单位、政府机构就业，不愿意到适合自己发展的小企业，更不愿意到求贤若渴、急用人才的乡镇企业，总怕埋没自己的才能，难以得到提拔重用。其实，退一步海阔天空，在择业之初屈居低位或甘当不为人注意的配角、清道夫，不见得是件坏事。因为这会让你学到更多的东西，得到充分的历练，何况小单位人才相对较少，竞争对手相对弱些，更容易谋得重要职位，得到升职发展。

从小角色干起

大人物或成功人士，在创业初期都是从最底层做起的，他们没有为从事极为平凡的工

作而垂头丧气，反而在社会基层工作和生活中，加深了对社会的了解，锻炼了自己的才干，这种经历是人生的一笔财富，为实现自己的远大抱负打下了坚实的基础。

麦当劳公司现任总裁兼首席执行官查理·贝尔 15 岁时，由于家境不富裕，在澳大利亚的一家麦当劳打工。贝尔在麦当劳的第一份工作是打扫厕所。虽说扫厕所的活儿又脏又累，贝尔却干得踏踏实实，他常常是扫完厕所，接着就擦地板，地板干净了，又去帮着翻翻烘烤中的汉堡包。而这一切被这家麦当劳的老板——麦当劳在澳大利亚的奠基人彼得·里奇看在眼里。没多久，里奇就与贝尔签署了员工培训协议，把贝尔引向正规职业培训。培训结束后，里奇又把贝尔放在店内各个岗位进行锻炼。虽然只是钟点工，但悟性出众的贝尔不负里奇一片苦心。经过几年锻炼，他全面掌握了麦当劳的生产、服务、管理等一系列工作。19 岁那年，贝尔被提升为澳大利亚最年轻的麦当劳店面经理。他不断进取，最终成为麦当劳的当家人。

是金子总要发光的，只要你有能力，无论开始做的工作如何低微，都不会成为你今后发展的障碍。而且，从最基层、最基础的工作做起，稳扎稳打，一步一个脚印，在平凡的工作中做出不俗的成绩，更容易得到用人单位的认可、赏识和重用，更有利于自己的发展。

做做“鸡头”又何妨

阿明大学本科刚毕业，由于实践经验不够，始终找不到既薪水高又工作环境好的单位。屡屡碰壁之后，针对自己的弱点，他调整了求职战略，瞄准了那些虽然工作环境不好但技术性强、发展前景佳的职位，经过努力，他如愿得到了一家药厂营销经理的职位。虽然长年在外奔波，十分辛苦，但由于掌握了一个地区的营销大权，得到了一块实验园地，“将在外君命有所不受”，使他如鱼得水。他理论联系实际，用学校学的一套营销理论指导实践，逐步摸索到了一套行之有效的方法，营销业绩节节攀升，只用几年时间便积累了创业资金。羽翼丰满后，他果断辞工另起炉灶，回到家乡创建了一个产、供、销一体化的药业集团，如今资产已过千万。

民间有句俗语“宁做鸡头不做凤尾”，说的是独当一面的重要性。在此，提醒求职的大学生们，不能小看了做小单位或小部门“头头”的作用，因为对于大多数人来讲，不可能一辈子打工，到了一定年纪最终要做老板。所以，大学生做“鸡头”，一来容易谋得这个职位，二来也能锻炼自己的领导才干，为升职和辞职创业奠定坚实的基础。

先就业后择业

笔者的一位同学大学生毕业后留校工作，但她不甘于悠闲的现状，毅然打破“铁饭碗”，辞职到深圳打工。开始时，她仗着自己的本科学历、大学教师的工作经历，频频到深圳大中专学校应聘教师职位，无奈舒适、待遇又好的工作，求之者众，成功率自然极低。在屡屡碰壁之后，她适时调整了自己的求职要求，到中学去应聘，然而，在硕士、博士都不足

为奇的深圳，本科生要谋一个中学教师的职位也是十分艰难的。在这种情况下，我的同学又降低了自己的要求，到小学去应聘，这回终于取得了成功。在当小学教师期间，她仍然不忘充电，不断提高教学水平，取得了不凡的成绩——她带的小学毕业班升入重点中学的升学率位于全深圳小学之首。随着她在深圳教育界的知名度不断攀升，现在她已顺利地到一家中专学校任教，月薪 5000 元。她的求职思路是：深圳机会多，只要能找到工作（即使是不理想的），站住脚跟，待环境、人员熟悉后，完全可以再找好工作。

我的同学在深圳以本科文凭到小学求职的经历告诉人们：大学生在求职时，个人期望与社会需要相协调。社会需求量大、市场紧缺专业的学生，可以有较高的期望值；而社会需求量小、市场饱和专业的学生，则应适当调整就业期望值。先就业后择业就是一种十分明智的求职策略，大学生们不妨一试。

尝试“零报酬”

王林学的是家具设计专业，大学毕业后他来到南方某城市找工作，家具公司看到他大学刚毕业，缺乏实践经验，都不愿聘用他做设计师。王林没有气馁，他深入家具市场进行调查，重点分析了一些家具滞销的原因，然后信心十足地来到一家不太景气的家具公司毛遂自荐。“我们公司不招人。”他刚开口，便遭到了对方的回绝。“你能听我把话说完吗？”他毫不客气地指出该公司家具滞销的原因，又提出了改进的方法，最后立下了“军令状”，“请让我试工三个月，假如我设计的家具不能打开市场，我立马走人，这三个月就算给你们白干了。”老板看王林说的是内行话，且改进措施也切实可行，何况现在公司不景气，就产生了让他死马当活马医的念头。王林十分珍惜这个来之不易的机会，他设计的家具既新奇又实用，在订货会上很受欢迎。老板赶紧用高薪和王林签订了劳动合同。于是，王林成了一名家具设计师。

想方设法找到自己所心仪公司的“软肋”，并依靠自己的实力修正完善它，拿着此成果作为毛遂自荐的“见面礼”，这样的毛遂自荐可说是百发百中。不信，你试试。



求职必成六招式

（1）履历表上下功夫。在履历表中增设一栏——“能为贵公司带来的效益”，用两句话来说明你能为雇主带来什么好处。内容要具体，给每个你求职的公司准备不同的履历表。

（2）设法绕过人力资源部，直接向有最终决定权的人求职。

（3）面试前查明自己应聘职位的工作范围，研究该公司，摸清他的企业文化和目标，以及有什么竞争对手。

（4）相信经理会录用你，面试时要表现的自信、轻松、愉快。

（5）面试时，当自己已是雇员，正在那里讨论一个新计划。

（6）一旦知道了自己已被录用，就应立刻去研究是否要更改聘用条件以助你达成目标，也应到该公司去彻底参观一次，但在向公司提出要求的时候，要有技巧，所提也必须合理。

求职成功还需“出其不意”

求职是门艺术，聘场就是一个不见硝烟的战场，如同商战一样，出其不意，攻其不备，方能成功。

狭路相逢勇者胜

曾有几家单位到某高校金融系面试学生，明确表示女生一律免谈。等在室外满怀期望的众女生闻之，气得满脸通红，一哄而散。唯有一女生耐心地候于门外。最后，她被请了进去。她不卑不亢，侃侃而谈，令主考官格外欣赏，结果成为第一个被拍板要定的毕业生。

幽默招数出奇效

一位毕业生在广告信息栏里看到一份适合自己的工作。当他在规定的时间内去面试时，已有 8 位毕业生排在他前面。他很想自己得到这份工作，便很快想出了办法。他写了一张纸条，请秘书小姐马上交给经理。经理看后大笑起来，原来纸条上写着：“ 经理先生，我排在第 9 位，您在没有看到我之前，请不要作决定。” 终于他如愿以偿。

画蛇添足胜添花

一家外贸公司想要招聘一名搞贸易的人才，并要求此人会外语。一女大学毕业生知后喜出望外，马上赶到那家公司应聘。一到公司她才知道，已有几名比她外语还出色的应聘者被淘汰了。女大学生立即调整了思路，在回答完考官提出的相关问题的同时，又主动地介绍了自己的情况：“ 我对经济贸易很感兴趣，因为我上高中时，对世界地理的学习特别用功，所以对各个国家的地理概貌、矿产资源都比较了解，我可以用英语介绍美国西部地区的情况。同时，我也可以用日语介绍一下战后日本经济腾飞的情况。我曾在商业部门实习半年，颇懂一些经营之道，如果你们能认真考虑我的条件，我想可以胜任此项工作。” 她恰到好处地“ 画蛇添足 ”，说到了考官的心里，她被聘用了。

欲擒故纵“杀手锏”

两位研究生结伴到深圳求职，并同时相中了一家摄影广告公司。他们找到公司总经理，可没想到已有两位大学生被内定聘用。这时，一位硕士生拿出一沓彩色风景照片，对那位总经理说：“当你看完这组照片后，一定会认为摄影技术不错，起码达到了摄影的一般要求，如果稍加提高，那么一定会深受摄影爱好者的喜爱。”那位总经理赞同地点了点头：“可以说，这些作品的摄影技术还是不错的，我看如果你能达到这个水平，我倒可以考虑聘用你们。”“既然老板这样看重这些作品，那么，我就不谦虚地说，作者就是我们。”老板惊愕了，只好聘用他们。



求职方法大有讲究

有一天，某大出版集团的老板收到一封信，该信是一位求职者写给他的，信上写着“不请我是你的损失”。于是，老板决定要见一见他。且不说这位求职勇士的面试结果如何，就目前而言他已胜过其他数百位循规蹈矩的求职者，获得一个难得的面试机会。不管这个案例真假如何，但它告诉了我们找工作怎样出奇制胜，怎样胜人一筹。我们发现，同样一个学校、一个班级，而且各方面情况相差不大的几十个同学中，找到工作的顺利与否会相差极大，其中的原因，很大程度上是源于不同的求职方法和求职策略。

Richard N.Bolles 在《求职圣经》一书介绍了五项最有效的求职方法：

创意求职法——成功率 86%

它的主要特点是根据自己的特长和专业知识，向有兴趣的公司查询职位空缺情况前，设法拜会公司的决策人。实践表明，那些愈不登广告招聘人手的公司，竞争对手愈少，如得到雇主垂青，对方可能为你度身打造一个职位。

直接找公司的负责人——成功率 47%

这种方法有较大的难处，因为你很难找到与那些跨国公司、大公司老板会面的机会，你很可能要锲而不舍花上几星期，甚至更多时间，对方才肯见面。

找朋友介绍——成功率 34%

俗话说“多一个朋友多一条路”，可请教认识的每位朋友，了解哪里正有空缺。由于是朋友特别是知心朋友，对自己各方面情况比较了解，而且中国人又特别讲情面和义气，所以朋友的介绍是找到理想工作的一条重要的途径。

找亲戚介绍——成功率 27%

向亲戚打探各种工作机会，这样可扩大找工作的范围，事前便应该给亲戚朋友一些较详细的个人资料，如你要求的工作类别、个人专长等。

利用母校的就业指导中心——成功率 21%

由于近几年毕业生市场化就业工作经验的积累，各个学校毕业生就业指导中心与不少大的用人单位建立了良好的合作关系，他们对就业资讯、职位空缺掌握得比较全面，加上是自己的毕业生，学校的“胳膊”终归往里拐。

采用这五种成功率较高的寻工方法，最重要的是你要不怕“拉不下面子”，同时要有锲而不舍的精神。

Richard N.Bolles 也提到四项最为人们熟悉、为多数人使用的寻工方法，失败率却比想象中高，例如：靠招聘广告——失败率 76%～95%，职位愈高失败率也愈高；靠职业介绍所——失败率 76%～95%，这也视职级高低而定；靠行内专业或贸易刊物的招聘广告——失败率 93%；靠大量寄出履历表——失败率 92%。



求职专一效果佳

当前，许多的求职者都喜欢用广种薄收的策略去求职：在报上看到有稍微适合自己的职位的招聘信息就不管它三七二十一，迫不及待地将写好的千人一面的求职资料寄去，然后就坐在家中静候“佳音”了，这样往往事倍功半，花费了许多的精力、物力、时间结果收效甚微。

小明是我的好友，这人的思想十分独特，他仅有中专文凭，毕业的几个月后就能跻身于广告公司，成为一名出色的文案人员，至今只做了一年已深受老板器重，月薪已达 3000 多元了。他的成功固然与许多的因素有关，但还得主要归功于他在求职的过程中对所求的职位始终保持其专一性。

记得他刚毕业时，并没有像许多的求职者那样急于找工作，而是先仔细分析了自己的优缺点，认为自己长于写作又有独特的思想、精密的思维方式及源源不断的创意，广告文案一职最为合适，接着，他又对这个职业的各方面的情况作了进一步的了解，认为这个职业的社会需求大、求职竞争相对较小、发展空间大，如果发挥出色，几年后，五六千元一个月是不成问题的。于是他毅然选择了广告文案为其准备进入的职业。



选定了目标职业后，他就从网上和图书馆里广泛收集与该职业相关的资料，对该职业

（广告业及广告文案一职）进行了更为广泛深入的了解和研究，然后才进入实质性的求职阶段。

他在求职的过程中，始终仅针对广告文案一职，他所写的简历语言幽默风趣，极有创意，十分符合广告人的职业特色，而其他各方面的个人资料都是用以证明他自己是最适合做广告文案一职的，而且，这些资料他都只寄给需要招文案人才的广告公司，而对于相近的职业（如编辑、记者等）则一概不作理会。事实证明，他的策略是对的。由于他的求职资料针对性强，没过几天，寄出的五封求职信就得到了三家广告公司的面试通知，面试时由于他对广告业和广告文案一职有全面深刻的了解，所提出的见解十分独到，三家公司竟都分别希望他能成为他们公司的一员。最后他选中了一家大型的广告公司，在那里做文案策划。

网络求职，何以快速高效

如今在网上找工作，多、快、好、省。打开网络，想找什么类型的公司，想做什么职业，期望多少收入，选出愿望、确定、检索……适合你的求职信息即在你面前展现。这时，把你的简历和求职信通过 E-mail 发过去就可以了。稍后，看看自己的信箱，便会有好几家公司回信。网上求职，真的像这般理想吗？有过网上找工作的人都知道，网络求职并不像人们所说的那么简单。要使网络求职实现快速高效，必须“搞定”一些“小窍门”。

好网站让你事半功倍

现在政府人事部门所属的人才机构都纷纷上网，为求职者提供了相当多的应聘机会。不过，人才招聘类专业网站有几十个之多，但相当多的招聘网站信息量少得可怜，“最新招聘”常常是一个月前的信息，这似乎是专业网站的通病。所以，你首先要知道哪些招聘网站能够提供足够多的信息供你浏览。否则，你将不得不在几个不同的网址间跳来跳去。不要太注意网站的免费服务，其实，有的收费项目更好。找到理想网站后，最好把它放在“收藏夹”内，以便下次能迅速查询。

避开网络“高峰”时间

上网的高峰一般都集中在中午和下午 5 点以后，这段时间内传输速度慢，填写有关求职表格时还会出现错误信息，因此，避开这段时间，特别是在上午 6：00—12：00 之间，上网求职会令你产生一种走上信息快车道的畅通感。

按图索骥巧搜索

面对网上招聘信息的汪洋大海，怎样才能找到最符合自己需要的信息呢？为了节省时间，你可以建立并保存一些个性化的要求，这些要求包括：公司名称的关键词、位置、地址、全职或兼职等。此后，当你上网时，就不必再重新输入这些要求，而网络则会继续根据这些要求帮助你查找所需要的信息。互联网使你的求职过程变得快捷起来，但是，你应

该申请一个 E-mail，并熟悉现代的通信方式，如今，有的先进的招聘网站可以让你将自己的特殊要求通过它的搜索装置，一旦搜索装置鉴别出某些新的工作适合你，它就会自动给你发 E-mail。所以随时查看自己的 E-mail，会使你成为某项工作的最初几位申请者之一，使相关的人力资源经理对你有更深的印象。

及时下载重要信息

有些招聘页面内容较多，岗位、条件罗列一大堆，有的来不及看，又怕漏掉，最好的办法就是下载网页。可以选择一个名为“ 求职 ”的文件夹，把选中的网页下载到自己的求职文件夹目录中，等离线后细细“ 品味 ”。从网上下来，应及时整理信息，可以用笔记本记录，也可采用电子文本的形式，把网上有用的求职信息、网站、单位重点记录，有的网站有个人信息记录密码，最好把密码写在本子上，免得忘记了增加麻烦。

精心设计个人主页

为了让用人单位全面了解你的情况，最好的办法是建立个人主页。一个制作精美的主页往往能体现求职者具备相当高的计算机综合处理能力，包括文字处理能力、图像处理能力及信息综合处理能力。用人单位根据个人主页制作情况，便可对其电脑水平做出初步的评判，这比“ 口头回答 ”要真实、准确、直观得多。

个人主页对求职者个人来说更是如虎添翼。个人主页放在网络上可以随时随地访问，不受时空限制，求职者只要告知用人单位个人主页所在“ 网址 ”后，用人单位 24 小时都可以随时随地调阅，十分方便、快捷、由于网络具有超越时空的特点，使得求职者的信息能快速、便捷地传遍全国，甚至全球，可选择的用人单位大大增加，就业范围也大大扩大。

采用各种主页制作技术制作版面精美、内容丰富的“ 个人主页 ”，除采用图像、动画、声音等多媒体技术外，更重要的是内容要丰富。由于是求职性主页，因此，“ 自我介绍 ”就是“ 重头戏 ”了。主页可以将有关的资料整理后做系统的设计，不仅有自我介绍，还有求职信、推荐信等，可能的话，可以将专业介绍、学校概况、个人详细履历、家庭环境等内容全面上网，以利于用人单位对自己有一个更为全面、深入的了解。然而，制作“ 个人主页 ”对求职者的计算机、文字写作、创意策划、版面编排等各方面都提出了较高的要求，从目前来看，拥有个人主页基本上还是资深网虫的专利，据悉，目前大多数国内人才网站纷纷开通了相应的业务，使之成为网上求职新时尚。



先确认后联系

与其他广告载体相比较，网络招聘广告的真实性值得推敲。各类人才网站，特别是小型网站，信息量明显欠缺，信息本来就是以速度见长的，但是

小网站上的招聘信息都是从大网站上下载的，虽然招聘信息内容没错，但网站在完成下载、处理、制作等程序后，绝大部分已经过时无效。大型公司在发布招聘信息时，往往一次招聘很多类型的人才，一些人才网站此时却充当“筛子”的作用，只发布其中一部分职位。还有一些人才网站发布招聘信息时，将招聘单位的地址、电话、E-mail 都撤换掉，致使求职过程中多了一道关卡。不少求职信件不能寄到招聘单位，耽误了求职者的宝贵时间。对此，求职者一定要注意虚拟世界与现实世界的差别，在找到理想的求职信息后，应先致电招聘单位确认其真实性，再发送求职简历，尽快进入供求双方的真实接触阶段。

“喜旧厌新”求职好

许多的求职者都十分注重招聘信息的时效性，认为求职信息一旦过时就没用，因此往往连看都懒得多看一眼，其实这是个十分错误的观点。过时的招聘信息只要善于利用，比新信息的作用更大。

我的表弟小林在一年前还是个应届的中专毕业生，文凭不高，经验没有，但他同样能很顺利地求得一份薪水不菲的工作。他求职之所以能那么成功固然与许多的因素有关，但主要是他运用了“喜旧厌新”这种独特的求职方法。

小林是个很有心计之人，毕业后他并没有像许多的求职者那样，天天都看招聘广告，看到有稍为合适自己的就寄去求职资料，然后就被动地静候“佳音”了。他则不同，毕业后他来到图书馆的报刊阅览室，向工作人员借了一年前的《广州日报》，专看其中的“求职广场”版面，看到有适合自己的招聘广告就将其电话号码、通信地址等抄下来，然后再逐一联系，寄去求职资料。结果，他只用了一个多星期的时间就被一家报社聘为编辑。

这招为什么会那么厉害？

1．企业既然能在去年刊登招聘广告，那么，现在也极有可能会需要同样的人才，这种可能性是很大的，尤其是在一些人才流动性较大的行业里，如广告业、网络业等，他们往往会因为某些原因而没再登招聘广告来招人的。退一步来说，当你打过电话去问对方还招不招像你这类人才时，即使对方说不招，你也最多是损失了一点的电话费而已。

2．几乎无竞争对手。一则招聘广告刚发布时，往往应聘者如云，竞争异常剧烈，除非实力超群，否则求职的成功率一般很低，但旧的招聘广告的职位就不同了，由于几乎无人问津，一般应聘者就你一人，这样，成功率当然就大大地提高了。

遭解雇后如何求职

为什么你被原单位解雇？这是每一位曾经被解雇者在重新求职时都可能遇到的尴尬问题。

如果你为了证明自己的能力，提高自己的身价，表现出一副受害者的姿态，对原单位大加抱怨，那你一定不会受到招聘者的欢迎的，其原因有三：

第一，所有的组织都希望员工对组织忠诚，作为招聘单位，当然希望招到对本组织忠贞不贰的员工。今天你为了这份新工作而把原单位说得一无是处，明天你也许就会如此评价本单位。

第二，虽然对原单位做少量、不伤大雅的评价也未尝不可，但你作为被解雇者这一身份，在评价时难免带上强烈的个人色彩，这自然会引起招聘者的反感。

第三，有些单位在招聘人员时，会通过各种渠道和手段来了解应聘者在原单位的表现。当你的攻击传回原单位后，别人对你的评价也不会好到哪儿去。

有一位公司的销售总经理就曾说过，他把那些在面试时将原单位、上司、同事说得一无是处的应聘者看成是“危险分子”。因为今天他可以放肆地攻击昨天的上司，明天他当然也会攻击今天的上司。因此，对这类人他轻易不会录用。

其实，一个人被解雇的原因往往是多方面的，有时可能是因为其个性或表现与原单位的整体环境不相融合，有时则是因为公司的经营方针发生了变化，需要对员工重新进行调配，等等。因此，对每一位被解雇者来说，都应静下心来思考一下过去所发生的一切，客观地看待自己被解雇的事实，以求找到真正适合自己的位置。

那么，面对你的潜在雇主的问题，你应该如何表现呢？有关专家认为，在此问题上应遵循这样几条原则：

（1）对原单位，特别是对你过去的上司不要表现出愤怒和不满，应该心平气和，保持你的职业风范，尽量减少你被解雇这一经历所带来的消极影响，给你的潜在雇主留下良好的印象。

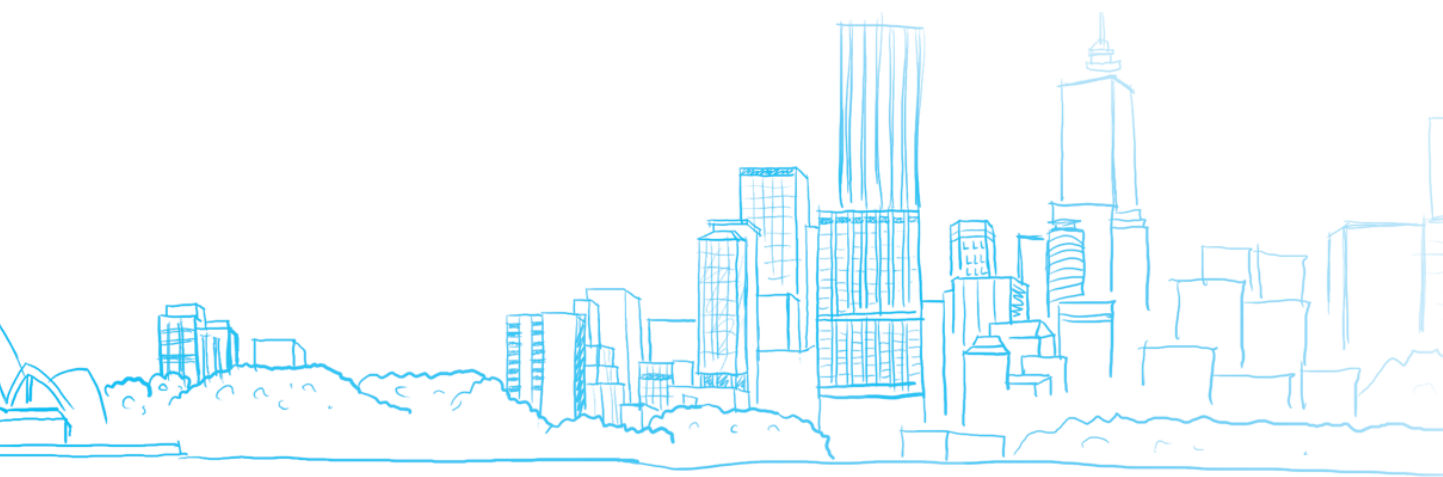
（2）尽可能客观、坦率地告诉你的潜在雇主所发生的一切和你的观点，不要为了美化“被解雇”这一事实而去撒谎。要知道，谎言一旦被揭穿，你就一点机会也没有了。

（3）向你的潜在雇主说明你已经从这一经历中增长了经验并提高了认识。被解雇并不可怕，真正可怕的是从中一无所获，你应该强调你从中所获得的具有积极意义的经验。

（4）向你的潜在雇主表示出你已经做好了重新工作的准备，而且你现在满怀信心，会把新工作作为你的一个新起点，并在今后的工作中会不断地保持进步。这，才是你应该给潜在雇主留下的最终印象。

MIANSHI JIQIAO

面试技巧



不卑不亢　应对自如——面试的诀窍

时下的招聘已经从主观印象发展到科学评价，用人方不仅要和应聘者面对面，更开始在形象仪表、自信心及潜在心理等方面全方位考察。如果你是一个时尚求职者，不妨从以下几方面去适应。

法宝一：求职从写好简历开始

好的求职简历对于应聘是否成功极其重要，那么，如何写好一份求职简历？

第一个原则：求职简历要“简”。招聘经理们要面对上百份甚至更多的求职简历，不可能所有的简历都仔细阅读。但是，内容简洁、易懂、清楚的简历最不易被漏掉，而那些长篇大论不知所云式的简历最不招人喜欢。第二个原则：求职简历要突出“经历”，用人单位最关心的是应聘者的经历，从经历来看应聘者的经验、能力和发展潜力。因此，在写简历的时候，要重点写你学过的东西和做过的事情，即你的学习经历和工作经历。学习经历包括主要的学习经历和培训经历，工作经历要表明你经历的单位、从事的主要工作。如果你的经历太多，不好一一列出，也可以把近期的工作经历写得详细些，把初期参加工作的经历写得简略些。尤其是近期的工作经历一定不要遗漏，否则会引起用人单位的不信任。第三个原则：求职简历要突出所应聘的职位信息。招聘经理关心主要经历的目的是为了考察应聘者能否胜任拟聘职位。因此，无论是在写自己的经历，还是做自我评价的时候，一定要紧紧抓住所应聘职位的要求来写。切记，招聘经理们只对和他们职位相关的信息感兴趣。

法宝二：准备工作马虎不得

参加求职面试，除了随身要携带必要的证书、文凭、照片等常规的用品之外，的确还应事先做些“功课”，简要地说，大概有四方面的准备工作。

一是背熟自己的求职履历。常常遇到有些求职太过频繁，而自己的求职履历则又是经过精心“包装”含有大量“水分”的，轮到面试时有时连自己却记不清究竟“工作经验”

是怎样“排列组合”的，一上阵便迅速“露出马脚”，不战自败。当然，如今企业在选拔人才时也会着重考察履历的真实性，那些包装过头的履历求职者最终会“吃苦头”的。

二是准备好同所申请的职位相吻合的“道具”。身上穿的、手上戴的均能反映出求职者对所申请的职位的理解程度。试想如果一家五星级酒店招一名公关经理，而这位公关经理的候选人下雨天穿着高统套鞋去面试恐怕同所申请的职位形象相去甚远，是绝不会被录用的。所以面试时的“道具”也应有所选择。

三是准备好同自己身份相吻合的语言。每个人都应对语言有所选择，面试不同于闲聊，每句话、每一个词甚至每一个字都应有所挑选。如不少不谙世事的求职者参加面试时张口闭口“你们公司”，听多了肯定会引起别人的反感。应该十分有礼貌客气地说“贵公司”，礼多人不怪嘛！

四是准备好同选择的职业和身份相吻合的行为规范。面试时的细小行为最能说明一个人的真实情况，所谓“于细微处见真情”。譬如一位前来应聘的秘书小姐，作为主考官一定要想方设法令其将随身所携带的包打开，因为从中可以看出这位女孩子的条理性，一个自己包内物品都弄得杂乱无章、毫无头绪的人，很难在工作中能十分有条理。

法宝三：莫忘塑造你的良好形象

适当衣着。在求职时，尽可能不穿牛仔裤、高跟拖鞋，以免给招考官留下太随便的印象。同样你的头发和化妆，也会影响你的形象。化妆越淡雅自然越好。求职时的正式装扮，应是比较典雅、成熟的，而不是穿有许多装饰品、褶边或蕾丝的服装。因为你希望主考官注意的是你的内在气质，而不是你上衣的华丽。

流利的表达。语言能力是主考官评估你的一个重要指标。所以，如果你说话时经常用“恐怕”、“那”、“这”等口头语，你给人的印象将是犹豫不决、紧张，甚至迟钝。别人就会把你当作小孩，对你工作能力的信心也降低。

保持自信。一般主考官都认定应聘者应该有社会能力，以及有在大家面前开口说话的勇气，这是最基本的商业技巧。不要一想到自己要在主考官面前说话，就开始想象负面的结果，万一我的意见太幼稚，我说话的内容会让人取笑……如果你会怯场，那么，充分的准备可以帮助你镇定自己。万一你临时被通知要在考场上发言，那么，最好的办法是写下你要说的重点，然后一一列举和陈述。

握手有感染力。你若是与对方握手时用力过大或是时间过长都是不妥的，这些动作证明你过于紧张，会让对方感到恐惧或是不舒服。而采取“轻触式”会显得你的胆怯和对别人的不尊重。同你的主考官握手，态度要坚定，双眼直视对方，自信地介绍自己，握住对方的手，要保证你的整个手臂呈“L”形（90 度），有力地摇两下，然后把手自然放下。

法宝四：把握结束面试的最佳时间

成功的面试有适当的时间限制，谈短了不行，长了更不行，时间长了对应试人不利。谈话时间的长短要视面试的内容而定，一般宜掌握在半小时至 45 分钟左右。那么，怎么才能把握好适时的离场时间呢？一般来说，在高潮话题结束之后或者在主考官暗示之后就应该主动告辞。应试人做完自我介绍之后，主考官会相应地提出问题，然后转向谈工作。主考官先会把工作内容、职责介绍一番，接着让应试人谈谈今后工作的打算和设想。尔后，双方会谈及福利待遇问题。这些都是高潮话题。谈完之后你就应该主动做出告辞的姿态，不要盲目拖延时间。

面试成功五大原则

一、你是公司未来的有利资产

你需要传递给企业这个信息：你拥有帮助企业实现预期目标的潜在能力，你是公司的宝贵资产而非包袱。企业招聘人才是为了寻找宝贵的资产，而不是慈善机构对失业的人施恩惠。

二、明确的人生目标

对自己的前途有长期、明确目标的人，更易为企业赏识和任用，具有积极自我成长概念的人，对工作较积极投入、努力进取，并充满旺盛的事业心与斗志，能迅速进入工作状态。

三、强烈的工作意愿

面试时间要随时保持对工作的高度热诚与兴趣，适时地提出问题，如“可否请教这项工作应注意的事宜”等。

四、与同事、团体合作的能力

进入公司后，须与主管、同事们配合工作，一个容易与人沟通协调的求职者可以说已有一半获胜的希望，如果你曾有社团活动的丰富经验，可尽量举例说明，以争取主考官的青睐。

五、掌握诚恳原则

在录用标准上，“才能”是首要的、永恒不变的第一原则，“诚恳”则是重要的，辅助的机动因素。面试前准备充分，心情镇定，仪容大方整洁，临场时充分表现自我，便是诚恳的最好表现。

面试特别提醒

一、选择公司

1. 确认自己工作的目的。
2. 收集对自己有用的信息，加以研究整理。
3. 清楚为了实现自己的目的，应该选择怎样的公司。
4. 理解应聘公司的工作内容。

二、制作应聘资料

1. 准备履历表。
2. 准备几张与履历表相适合的照片。
3. 准备黑色的笔。
4. 准备字典以防止写错别字。
5. 将照片端正地贴牢在指定栏中。
6. 写地址时不要遗漏邮政编号和房间编号。
7. 不要弄错入学、毕业的年度。
8. 切勿忘记填写大学的系名和专业名称。
9. 填写具体的应聘动机。
10. 不要让兴趣和一技之长一栏留有空白。
11. 填写资格证书和驾照的正式名称。
12. 不要因错别字、油墨和指纹使资料有失整洁。
13. 填写提交日期。
14. 保留一份复印件。

三、到接受面试为止

1. 能明确地说明应聘动机。
2. 能流畅表达将如何努力工作。
3. 能准确说明对自己将来的展望。
4. 能说明自己已具备的技术和知识。
5. 能说明这份技术、知识将为其公司的工作带来怎样的益处。
6. 总结自我推荐的要点。
7. 总结对公司所有疑问点。
8. 计算将去面试会场途中所需花费的时间。
9. 要注意谈吐和礼仪。
10. 面试服装要得体。



四、面试当天

1. 对问讯处也要有礼貌地打招呼。
2. 在大厅里等候时切勿私语。
3. 在等候室检查自己的仪表。
4. 说话时口齿要清楚，响亮地回答。
5. 提出问题时要注意技巧。
6. 录用与否，请公司确定截止日期。
7. 进出房间时注意不要粗鲁地开关门。

五、录取决定后

1. 若被录取，应排好去公司报到前的计划。
2. 若未被录取，不要灰心，为下一次面试的成功总结经验教训。

面试求职着装小技巧

化妆师 MI—RANDA 小姐说：“从心理学上讲，在未与人沟通前留给人的第一印象是最初的 20 秒，而最初的 20 秒印象就是由你的外在形象决定的。”求职是一生的大事，对于应聘面试的关卡，该如何安全通过呢?

男士篇：双排扣西装，纽扣一定要全部扣上；单排扣的在正式场合须扣上一个；两粒扣的应扣上不扣下；三粒扣的应扣中间一粒。非正式场合，单排扣的西装可以全部不扣。西装袖口处的商标应摘除。西装的衣袋、裤袋不要装东西。永远不要把手插在西服上衣的两侧口袋，这被认为没有教养。领带的长度以至皮带扣处为宜。领带夹的位置放在衬衫从上往下数的第四粒纽扣处为宜，西装上衣系上扣子后，领带夹应当看不见。袜子的颜色应该比西裤的颜色深。

女士篇：面试时最好不要戴首饰。正式场合不戴首饰是可以的。白天不要戴钻石首饰及闪光的装饰品。套装和连衣裙是比较正式的礼服。年轻的女大学生应选深颜色的套装，以给人稳重大方之感。过短的裙子、暴露的上衣出席正式场合将会被视为无礼。毛衣和牛仔裤永远不属于办公室。不要当众化妆、补妆，不借用别人的化妆品。外出旅游或运动时，不要化浓妆。化职业妆要体现女性干练、成熟、自信的一面，第一印象要给人沉着稳重又不失聪慧伶俐的感觉，同时还要不乏现代女性的时尚气息。面试适宜化清爽自然、明快轻松的淡妆。



面试时请别这样说话

语言是求职者敞开心扉，展示自己的知识、智慧、能力和气质的一个主要渠道。恰当得体的语言无疑会增强你的竞争力，帮助你获得成功；反之，不得体的语言会损害你的形象，削弱你的竞争力，甚至导致求职面试的失败。那么，在求职面试中要注意哪些影响自己成功的忌语呢？

缺乏自信。“你们要几个？”这种问法显得求职者信心不足。对用人单位来讲，招一个是招，招十个也是招，问题不在于招几个，而是你有没有这百分之一或二分之一或独一无二的实力和竞争力。“你们要不要女的？”这样询问的女性，首先给自己打了“折扣”，是一种缺乏自信心的表现。面对已露怯意的女性，用人单位正好“顺水推舟”，予以回绝。你若是来一番非同凡响的陈词或巧妙的介绍，反倒会让对方认真考虑。“外地人要不要？”一些外地人出于坦诚，或急于得到“兑现”，一见招聘人员劈头就说这么一句，弄得人家无话可说，因为一般情况下，不是不要外地人，也不是所有的外地人都要，这要看你的实际情况能否与对方的需求接上口，让人家觉得很有必要接纳。

急问待遇。“你的待遇怎么样？”“工作还没干就先提条件，何况我还没说要你呢！”谈论报酬待遇，无可厚非，只是要看时机，一般在双方已有初步意向时再委婉地提出。

不合逻辑。考官问：“请告诉我你的一次失败经历。”“我想不起我曾经失败过。”如果这样说在逻辑上讲不通。又如：“你有何优缺点？”“我可以胜任一切工作。”这也不符合实际。

报有熟人。“我认识你们单位的××”，“我和××是同学，关系很不错”等等。这种话主考官听了会反感，如果主考官与你听说的那个人关系不怎么好，甚至有矛盾，那么，你这话引起的结果就会更糟。

本末倒置。例如一次面试快要结束时，主考官问求职者：“请问你有什么问题要问我们吗？”这位求职者欠了欠身，开始了他的发问：“请问你们的规模有多大？中外方比例各是多少？请问你们董事会成员中外方各有几位？你们未来五年的发展规模如何？……”参加求职面试，一定要把自己的位置摆正，像这位求职者，就是没有把自己的位置摆正，

所问出的问题已经超出了应当提问的范围，使主考官产生了反感。

不当反问。主考官问：“关于薪资，你的期望值是多少？”应聘者反问：“你们打算出多少？”这样反问就很不礼貌，很容易引起主考官的不快。

拿腔拿调。有一位从新加坡回国求职的机电工程师，由于在新加坡待了两年，“新加坡腔”比新加坡人还厉害，每句话后面都长长地拖上一个“啦”字，诸如“那是肯定的啦——”。半个小时面试下来，考官们被他“啦”得晕头转向，临别时也“回敬”了他一句：“请回去等消息啦——”。又如一位求职者，虽然从来没有在外国待过，可是洋腔洋调倒是学到了不少，在应聘一家著名酒店公关经理的面试中，每当考官向她介绍一些内容时，她便嗤之以鼻拿腔拿调地发出“嗯哼”一声，说得越多，“嗯哼”得越厉害，最终给人留下的印象是“太过做作”。

玩“洋泾浜”。一家企业招聘一名仓储经理，面试时这位求职者在回答问题时不断地夹杂一些英语单词，由于参加面试的企业部门经理英语不甚精通，中介人员在旁看了很是着急，便悄悄提醒他：“请直接用中文陈述。”但这位求职者却全然不理会，继续慷慨陈词：“其实我这个人不是十分 sophisticated（老于世故），相反，我待人倒是十分的 sincere（诚恳），与同事们相处也是 extremely harmonious（极其融洽）……”面试结束后，中介人员问部门经理：“感觉怎么样？”“不怎么样！”这位经理无奈地苦笑着说。这种“洋泾浜”式的语言显然也是不受欢迎的。

面试时捂紧自己的嘴巴

俗话说：“言多必失。”面试应答同样如此。有一位求职者在考官问“你有什么缺点”时，按事先准备好的答案作了回答，考官听了之后却没有吱声。求职者一看这情况以为是自己答得不好，又怕冷场，于是又讲了一个缺点，可是考官一直静静地听着还是不说话。就这样，求职者一个又一个地讲了不少。这样应聘的结果，不用面试结束也就能知道了。

在面试中尽量让应聘人员多讲话是许多考官采用的一种策略，这样就能在其中发现应聘人在书面材料中没有反映的一些情况。有趣的是，为了推销自己，在较短的时间内让招聘方多了解自己，许多应聘者在面试时也常常会采取多讲话的同样策略。如果应聘人真的有很大的潜能或有很强的说话技巧，相互配合也未尝不可。问题是对于大多数人来讲，采取这种多讲策略是不明智的，结果吃亏的往往是应聘者自己。应聘者在面试时应该把紧自己的嘴巴，如果认为已经回答完了，就不要再讲。该讲的讲，不该讲的决不要多讲，更不要采取主动出击的办法，以免无事生非。

面试官的分类

（1）性格外向型。充满活力；善谈；肢体语言很丰富；富有感染力；表里如一，想到什么就说什么。

（2）性格内向型。外表冷峻，不喜形于色；不善言谈；几乎无任何肢体语言；喜欢沉思默想，而后出言表达。

（3）性格感应型。语言简洁精练，直述其意；无想象力，求实际，重事实。

（4）性格直觉型。谈话高深莫测；喜用修辞和成语；无论其谈吐和表情都给人以模糊、含混的感觉。

（5）思想家型。富有严密的逻辑思维能力；善用分析和推理；性格敦厚。

（6）敏感试探型。友好，温和；善解人意，富有同情心；善用外交手腕，处理圆滑。

（7）审判官型。非常严肃和冷静；具有决定性和组织的权威之感；凌驾于你的 IQ 和 EQ 之上，任意判断，独断专行。

（8）观察家型。善用游戏等方式测试候选人；好奇心强；想法随意，大有天马行空之势。

求职者的应对方式

“来而不往非礼也”。一般说来，你也可以有以下八种招式晓之以情，还之以礼。

（1）顺从倾听式：（针对第一种性格外向型“假想敌”）随他们去说，你只要做个好听众，面带微笑，频频点头，心领神会，时而温和平静，时而大笑，时而作惊讶状，时而作陶醉状，一言以蔽之，要变化多端。

（2）温和提问式：（针对第二性格内向型“假想敌”）时而提问，时而倾听；不要打断他的谈话，要有耐心，给他时间去深思默想。

（3）直截了当式：（针对第三种性格感应型“假想敌”）直接切入正题；问一句答一句，有理有据，不要夸夸其谈；直接阐述你的实际工作经验，最好引述一两例成功案例。

（4）假装领悟式：（针对第四种性格直觉型“假想敌”）尽力保持谈话不要间断，亦可

以引用成语和典故；要表现出你的创造性和古灵精怪的思维；强调已经领悟了他高深莫测的寓意。

（5）以毒攻毒式：（针对第五种貌如思想家型“假想敌”）回答问题时，你也要逻辑严密；与他的观点和立身之道保持一致；表现出你也是公正无私、敦厚之人。

（6）善解人意式：（针对第六种敏感试探型“假想敌”）要温和，平稳；表现出你的热情助人行为，以及你的通情达理和为他人着想的美德；表现出你是如何协调组织和善于沟通不同人之间关系的能力。

（7）被驯服式：（针对第七种貌如审判官型“假想敌”）要有充分准备，作乖乖状且随机应变；谦虚谨慎，多向他征求意见；服从组织安排，要有“党叫干啥就干啥”的工作态度。

（8）期待响应式：（针对第八种貌如观察家型“假想敌”）要热情响应他的任何提议，积极参与协助对你的各种测试；时刻期待着回答他对你提出的各种问题，但要有选择性地回答；不要勉强做出评价和表达自己的意思。

面试记得讨价还价

星期六，在去往密云水库的路上，被朋友强拉着出来散心的文扬，还在为工作的没有落实而郁郁寡欢着。这时，呼机略显急促地响了起来，原来是一家文扬已经历过初试、复试的世界著名医药公司希望她能在星期日面见市场总监（文扬应聘的职位是市场总监助理）。文扬似乎看到了新的工作在向她招手，匆匆赶回北京。在一系列的对话中，看得出市场总监对她非常满意，最后，市场总监说：“我想要了解的情况就这么多了，你还想从我这里了解点什么呢？”文扬一时语塞，只是说：“想了解的已从人力资源部的李小姐哪里知道，现在最想知道您对我的印象如何？”市场总监笑笑：“对你的印象很好，也许我会明天通知你来上班。”文扬虽听出总监话中的几丝犹豫，却也满怀希望地走出了大门。

结果是文扬再没有得到通知，在一位朋友的点拨下，她才恍然悟到没有提问使自己功亏一篑。

这就反映出很大的问题。记得马克思曾经说过，19 世纪西方劳动者和资本家在劳动力市场上谈判时讨价还价，这时双方还是处于对等的地位（当然，在成交后的资本家昂首挺胸、劳动者亦步亦趋是另外一回事）。而 100 多年后的社会主义中国，我们很多求职应聘者，却不清楚接受面试实际上是双方对等机会存在，面试过程本身即是双方价值观、（作为法人和自然人）人格、工作与生活方式的比较取舍的准程序。

面试时，你不是任人“宰割”的案板上的“肉”，你当然要行使提问的权利。事实上，接受面试者想对面试单位提的问题应该有很多，而在面试时不提则会给有经验的面试者留下你太欠缺职业素养的印象，同时也给面试单位决定是否录用你带来很大难度，甚至使你的面试趋于失败，这正是文扬在那家公司求职失败的根本原因。你要记住的是，单位之所以招人，肯定是因为它缺人，而你作为人才，



当然有选择的权利。说白了就是，指不定谁看不上谁呢？你当然要先了解自己适合不适合这家公司或这家公司会不会适合自己来做。试想，面对就业这样的严肃事件，你都可以不负责任地不闻不问，那么你还能对该单位的工作抱着什么样的态度呢？如果单位知道你是这样的求职者，怎么敢用你呢？

即使单位收了你，而在不久之后你又发现自己根本无法适应新的工作，你不得不遗憾地离开。而对于该单位来说，又要将你离去所留下的空缺立即找别人填补上，也要有新的面试等一系列工作，从结果上说，你对该单位太不公平。

（摘自《北京青年报》）

薪水谈判九要点

认真对照：根据你自己的人际网络确定自己市值几何？

组织思想：将你的要求详细列出来：薪酬、保险、职衔、休假，如果你认为合适，还可以加上停车位、旅游补贴、专业书籍等。

只说范围：譬如，要求薪水在 5000～7000 元之间，瞄准中位数。

提前打算：如果第一次面试未能获取所需，在面试之后提出将来加薪的要求。

战略考虑：弄清楚最理想的情形是什么，能够接受的条件是什么。要求你想要的东西，但在次重要的问题上做好让步的准备。

积极主动：记住你和雇主都企图从这次谈判中获得满意的结果。

开诚布公：一开始就把所有要点拿上桌面。

从容镇定：为自己争取详加考虑的时间，向人显示你的兴趣，告诉对方你会在一天时间给出答复。

薪资条款：协商清楚所有聘请的条款——基本责任、薪水及各项备注。



求职面试后的必备礼仪

许多求职者只留意应聘面试时的礼仪，而忽略了应聘后的善后工作，而这些步骤亦能加深别人对你的印象。面试结束并不意味着求职过程就完了，也不意味着求职者就可以袖手以待聘用通知的到来，有些事你还得干。

一、感谢

为了加深招聘人员对你的印象，增加求职成功的可能性，面试后两天内，你最好给招聘人员打个电话或写封信表示谢意。感谢电话要简短，最好不要超过 5 分钟。感谢信要简洁，最好不超过一页。感谢信的开头应提及你的姓名及简单情况。然后提及面试时间，并对招聘人员表示感谢。感谢信的中间部分要重申你对该公司、该职位的兴趣，增加些对求职成功有用的事实内容，尽量修正你可能留给招聘人员的不良印象。感谢信的结尾可以表示你对自己的素质能符合公司要求的信心，主动提供更多的材料，或表示能有机会为公司的发展壮大做出贡献。面试后表示感谢是十分重要的，因为这不仅是礼貌之举，也会使主考官在做决定之时对你有印象。据调查，十个求职者往往有九个人不回感谢信，你如果没有忽略这个环节，则显得“鹤立鸡群”，格外突出，说不定会使对方改变初衷。

二、不要过早打听面试结果

在一般情况下，考官组每天面试结束后，都要进行讨论和投票，然后送人事部门汇总，最后确定录用人选，可能要等 3～5 天。求职者在这段时间内一定要耐心等候消息，不要过早打听面试结果。

三、收拾心情

面试回来后，你已经完成一次面试，但这只是完成一个阶段。如果你向几家公司求职，则必须收拾心情，全身心投入应付第二家的面试，因为，未有聘书之前，仍未算成功，你不应放弃其他机会。

四、查询结果

一般来说，你如果在面试两周后或在主考官许诺的通知时间到了，还没有收到对方的答复时，就应该写信或打电话给招聘单位或主考官，询问是否已作出了决定。

五、做好再次冲刺的思想准备

应聘中不可能个个都是成功者，万一你在竞争中失败了，也不要气馁。这一次失败了，还有下一次，就业机会不止一个，关键是必须总结经验教训，找出失败的原因，并针对这些不足重新做准备，“吃一堑，长一智”，谋求“东山再起”。

几种有难度的面试

一、无领导小组讨论

在这种形式中，应试者划分成每组人数四到八人不等，不指定负责人，大家地位平等，要求就某些争议性比较大的问题，例如干部提拔、工作任务分配、额外补助金分配等问题进行讨论。在某些情况下，还要求小组形成一致意见，并以书面形式汇报。每个组员都应在上面签字，以表示自己同意所做的汇报。在无领导小组讨论中，主考官评分的依据标准是：发言次数的多少；是否善于提出新的见解和方案；敢于发表不同的意见，支持或肯定别人的意见，坚持自己的正确意见；是否善于消除紧张气氛，说服别人，调解争议，创造一个使不大开口的人也想发言的气氛，把众人的意见引向一致；看能否倾听别人意见，是否尊重别人，是否侵犯他人发言权。还要看语言表达能力如何，分析能力、概括和归纳总结不同意见的能力如何，看发言的主动性、反应的灵敏性等。

作为应试者，在进行无领导小组讨论时要注意以下几点：

（1）对自己充满信心。无领导小组讨论虽然是求职竞争者之间的“短兵相接”，但也不是特别难对付的可怕事情，因为各应试者还是一样的公平竞争。

（2）态度自然，有理有节。及时表达与人不同的意见和反驳别人先前的言论，也不要恶语相加，要做到一方面能够清楚表达自己的立场另一方面又不令别人难堪。

（3）不可滔滔不绝，垄断发言，也不能长期沉默，处处被动。每次发言都必须有条理、有根据。

（4）最好找机会成为小组讨论的主席，以展示自己引导讨论及总结的才能。尤其是对该问题无突出见解时，当主席实在是明智之举。

二、管理游戏

管理游戏也是面试的常用方法。在这类活动中，小组成员各分配一定的任务，必须合作才能较好地完成它。有时引入一些竞争因素，如三两个小组同时进行销售和进行市场占领。通过应试者在完成任务过程中所表现出来的行为来测评应试者的素质。下面是两个实

例：例一、键盘销售。六个应试者一组扮演小型企业的管理委员会，对于给定的具有不同利润的键盘，每个小组成员均要对投资、购买、股票控制及销售问题发表意见。主考官通过对应试者行为表现的观察，关注小组讨论中自然形成的领导人以及其他成员的组织能力、思维的敏捷性及压力条件下的工作情况等。例二、小溪任务。给一组应试者滑轮、铁管、木板、绳索，要求他们把一根粗大的圆木和一块较大的岩石移到小溪的另一边。这个任务只有通过应试者的努力协作才能完成。主考官可以在客观的环境下，有效的观察应试者的领导特征、能力特征、智慧特征和社会关系特征等。管理游戏的优点是它能够突破实际工作情景时间与空间的限制，模拟内容真实感强，富有竞争性，具有趣味性。作为应试者，在做管理游戏时，既不要太紧张，也不要太随意。冷静思考，沉着应对，全身心投入，恰到好处地展示自己多方面才能。其他注意事项与无领导小组讨论类似。

三、角色扮演

角色扮演也是一种常见的情境模拟活动。有些主考官甚至经常采用“攻其不备”的方式，让应试者在毫无准备的情况下作出抉择，以考察应试者能否胜任某项工作。比如以招聘推销员为例，应试者刚刚坐下，毫无心理准备，主考官立即出示该公司的一种产品，请应试者当场向他推销。碰到这种情况，应最好事先做好准备，对该公司的产品不但要有概括的认识，而且要清楚那些产品的优点和缺点。此外，如果你对其产品确实也不必慌张，应以坦诚的态度承认对该产品不了解，又能巧妙地将自己熟悉的另一种产品向他推销，反守为攻，有可能赢得更好的印象。

不妨把面试当作上班来对待

某单位招聘总经理助理，经过严格挑选，有四位应聘者进入面试。面试由总经理亲自把关，应聘者进了总经理办公室，刚刚坐下，就正好碰上“停电”，总经理于是笑着对应聘者说：“停电了，空调也关了，你能不能说个笑话给大家解解闷。”先后有三个应聘者不知其中有诈，均拿出自己的看家本事说出了自己认为最好笑的笑话，只有一位应聘者没有按照总经理的话去做，而是拿起总经理办公室的电话找公司的电工，询问发生了什么事。结果这位应聘者被录用了。

解决该解决的问题，这是一个连小孩都明白的生活常识，可在现实工作中，不少人却偏偏将这个常识忘得一干二净。在一些单位，我们经常可以看到虽然机构健全，但很多应该解决的事情却无人过问，其中一个重要的原因就是员工不明白哪些是自己应该去解决的问题，结果一天从早忙到晚，该做的没有做，不该做的事情倒是做了一大堆。

总经理助理对于总经理来说有如左右手，能称职将使总经理如虎添翼，不称职则是一个包袱。衡量一个助理是否称职有两个标准，一是看他是否知道哪些事情是自己应该去做的、哪些事情是不应该自己去做的，也就是说既不能越权，又做好分内的工作；二是看他办事的能力和解决问题的能力。

对于停电这个突发事件，应该解决的问题当然是尽快找到停电的原因，并尽快恢复供电。可惜的是一些应聘者抓不到问题的实质，不能用正确的方式解决该解决的问题，这样的人招来又有什么用呢？

对策：面对突发事件，不要被眼前的情景所迷惑，要迅速弄清什么才是自己真正面临的问题。

一、视面试为第一天上班

大多数人将面试看作是雇主提问，自己回答。这是面试的一大误区。美国著名的猎头专家科迪洛斯给应聘者的忠告是：“你应该把自己当作雇员，正在那里讨论一项新计划，而不应把自己看作是渴望获得录用的求职者，并因而表现得卑躬屈膝、唯唯诺诺。”如果

你真的是一位总经理助理，你当然该知道面对突发事情，自己应怎样做。因为你应该明白：总经理花钱请助理，是用来做事的，而不是用来逗乐的。

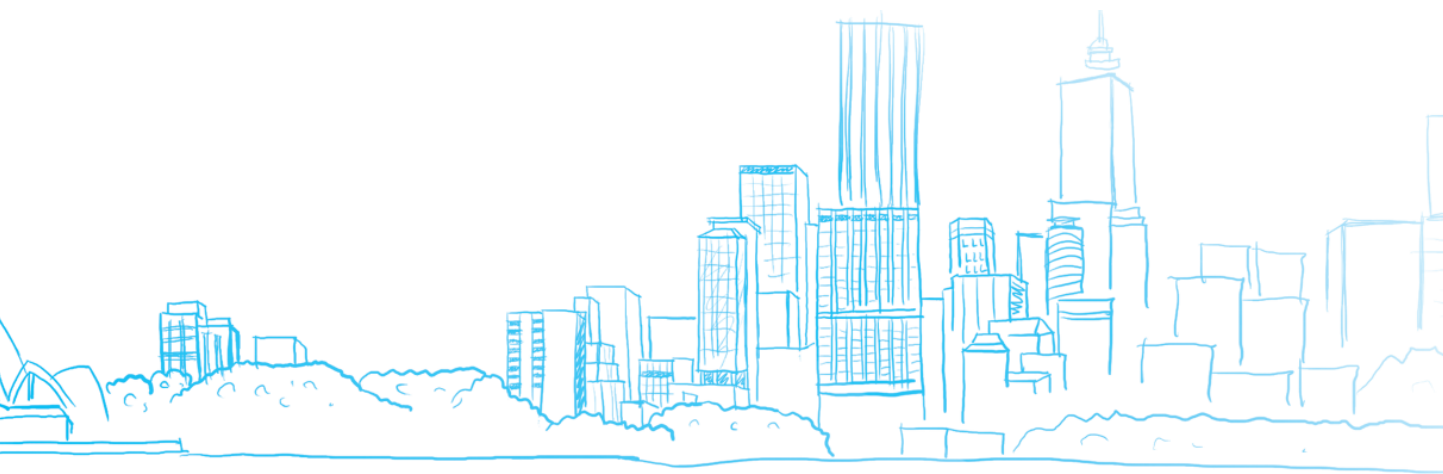
二、注意解决问题的方式

对于“总经理助理”，处理停电事件有两种方式：一是亲自去查找问题的原因，二是向电工了解停电的原因，并根据问题的原因作出相应的处理。第一种方式有越位之嫌，因为查找停电的原因和修复电路应该是电工去做的。第二种方式才是总经理助理处理事件应有的方式。

（摘自《深圳特区报》）

CHENGGONG YINGPIN

成功应聘



如何做一个成功的自我介绍

良好的开端等于成功的一半。面试中，如何介绍自己，打好面试第一仗，是每一个面试者都十分关心和重视的。

自我介绍几乎是每位求职者都认真考虑和充分准备过的，很多人都认为这是一件简单的事，然而因为介绍不好自己，而给面试官留下坏印象者却不乏其人。一位面试官说：“应试者必须学会自我介绍技巧，否则你会一钱不值。”

赵勇到一家杂志社应聘编辑。面试官问他，除编辑工作外，平时喜欢做些什么。他不假思索地说喜欢看书。面试官问他喜欢看什么样的书？赵勇说喜欢看世界文学名著。当面试官再次问到读的哪些作家的作品时，他傻了眼。他除了知道莎士比亚和歌德外，几乎是记不起任何一位外国作家名字。其实，他确实读过一些书，只是他读书大都是浮光掠影、跑马观花，加之时间一长，作家的名字便模糊不清了。本来很好的一个机会，却因为一时语塞而错过。人人都以为自己最了解自己，却偏偏在介绍自己时遇到不少难题。那么应当怎样介绍自己呢？

一、语言简洁明快

“谈谈你自己吧。”许多面试官见面就扔给你这句话。一位应试者在遇到这个问题时，这样答道：“我出生在海滨，我从小到大都在那里度过。小时候，我和伙伴一起拾贝壳、画画……”自以为是绘声绘色、形象生动，其实却是离之万里。面试官想知道的绝非是你的童年趣事，他并不关心你的成长历程，他想知道的是你的自我概括归纳能力，他所关心的是从你的介绍中能否找出你适合这份工作的地方。

面试官在要你谈自己的情况时，他对你有大概印象已经有了一个概括的了解，并不需要你唠唠叨叨将你的详细经历一一列举，也未必一开始便想听你滔滔不绝地大谈自己的光辉历程。他想听的不过是你对自己的评价，通过你的言谈来观察、分析你的为人和性格。你必须给面试官这样的印象——你是一个非常了解自己的能力、特别自信、有很强的归纳能力的人。

当你对面试官还不大了解时，自我介绍尤其要简洁，做到条理清楚、实事求是。最好不要用漫谈的方式，更不要加入浪漫色彩，只要把主要经历介绍出来就行了。在介绍中不要语句重复或颠三倒四，要给面试官以思路清晰、反应快捷、逻辑性强的印象。

二、语气爽快自信

一位刚毕业的女学生到一家灯饰公司应聘秘书一职。该学生无论是外貌条件还是在校成绩都是上乘之选。然而在面试当中，她对身边的人始终保持警惕，声音细如蚊蚁。特别是当面试官要她谈谈自己时，她更是羞于开口。面试官对这位小姐抱歉地一笑说：“小姐，公司不能聘用你，因为你缺乏自信与活力。“在谈自己时，自负之人会口若悬河、不遗余力地夸大自己的能力，企图美化自己在面试官心目中的形象；自卑之人因对自己缺乏信心，声音发颤、吞吞吐吐。应试者最应当采用的态度是既不自负也不自卑，而是自信。只有自信的人，才令面试官满意。你讲话的速度不要太快，口齿一定要清晰，别让面试官感到你的声音疲乏、胆怯。

应聘中的交流技巧

在面试中，招聘主管起着举足轻重的作用，他的肯定或许会成为你能否获得这项工作的关键所在。那么，在面试时，除了应具备的能力外，怎样才能赢得主管的“心”呢？

套近乎用家乡情结

一家台资日化公司通知小魏去面试。到了那家公司后，小魏从那个招聘主管“瞥脚”的普通话中辨出了家乡话的尾音。于是，小魏及时调整了说话的语速，有意地“泄露”出了几句家乡话。招聘主管听了，神情大悦。两个人用家乡话一对，果然是正宗的老乡，而且老家还相距不远。结果不言而喻，招聘主管的重心落在了小魏的身上，不动声色地把这个岗位留给了这个小老乡。

这种巧遇老乡的概率不是每个人都能碰得到的。我们不鼓励求职者刻意去走旁门左道，但是不可否认的是，招聘主管作出决定时，有时会掺杂某些主观因素。这个例子可以说明，在适当的场合随机应变，就能为自己赢得一张好牌。

用共同爱好增好感

体育学院毕业生肖强在一家沿海电器公司的招聘台前，并没有急于递资料应聘，而是等到那位招聘主管空闲时随意和他攀谈了起来。主管起初没什么兴致，但见肖强是体育学院的学生，就随便跟他聊起了体育。主管说他在学校时，爱好各项体育活动，而且在校足球队当过守门员。在交谈中主管对肖强产生了好感，虽然他们企业不需要这类专业的人才，但通过他向另一名同行的“引荐”，肖强迂回应聘到了一家公司工会干事的职位。

只要主管不反感，什么样的方式都得一试。正因为肖强用共同的爱好“笼络”了主管的心，这才使人家愿意出面给你提供更多的机会。

用谦逊姿态来赢“心”

与上面两位幸运儿相比，走出经贸大学校门的郭美凤也是靠临场发挥为自己赢得了一个机会。当她进入一家私企面试时，负责招聘的那名女主管显得干练而精明。递交应聘材料时，要求受聘者的英语口语达到四级。女主管一上场就开始用英语提各种各样的问题。一一作答后，郭美凤发现，女主管的口语并不怎么好，甚至出现了一些语法错误。于是，郭美凤在作答时言简意赅，语音平缓，尽量用些简单的常用语。不知不觉中女主管感到眼前的这个小女生不寻常，越谈兴致越高。面试完后，女主管的心情十分舒畅。在她的推荐下，郭美凤顺利地进入这家颇具规模的公司。

有时退是为了进。如果你看场合，无节制地展现自己“闪光”的一面。其结果可能是事与愿违。也就是说“到什么山唱什么歌”，这也是应聘实战中的一种交流技巧。

招聘面试的三项原则

面试是招聘过程中最重要的一个步骤。因此适当掌握和具体运用科学的面试原则是非常必要的。实践证明，下面的原则是有效的。

首先，测试是双向的。一方面你在测评对方水平，另一方面对方也在通过测评来评估公司的水平、发展前景和自己在企业中的前途。在测评中，招聘者的表现比应聘者的表现更重要，招聘者的表现优劣决定了你招聘到的人员水平的优劣，招聘者应该在测评中展示招聘方的实力，让对方感到：“这家公司前途一定光明。”

例如，在招聘营销人员的过程中，主考官列举出二十多种方案，让应聘者分析说明其中的优劣。这一提问，表面上是考核应聘者的分析能力，但实际上是向应聘者展示主考官的实力。这一定会让招聘者感觉到：这家水平很高，拥有大量人才。

又如，如果在招聘的过程中，主考官迟迟才出现，就会让应聘者感觉到这家公司对员工的尊重程度不够，公司形象在应聘者心中就大打折如。

其实在招聘面试中，我们可把测评分为“虚测评”和“实测评”。虚测评指以测评的形式表现公司实力的内容，就像上面举的例子。而实测评是真正考察应聘者素质的内容，大部分提问属于这种测评。

其次，要遵循出其不意的原则。根据心理学的研究，出其不意的总是最容易暴露出应聘者的内心世界。面试者在前来应聘前，一般都阅读了与面试相关的指导书籍，并且对一些常规或很可能问到的问题都做了很充分的准备，所以，在测试中应问些意想不到的问题以了解应聘者的真实情况。

例如，在让应聘者叙述自己最得意的一件事时，不妨突然提问：你最失败的一件事是什么。从兴致勃勃到难于启齿，巨大的反差，既有利于测试应聘者的反应能力，又较真实地反映了当时应聘者的心理状况。

最后，测试过程中应贯穿科学原则。所谓科学原则，指严格的逻辑推理和概率计算的原则。在面试中，很多主考官往往根据个人的喜好、个人直觉来评测挑选人员，但实际上，

这些主考官的评判标准是很主观的，并无科学性可言。这样，录用的人员很可能达不到岗位所需的素质和技能。其实在很多需要测评的方面，都有科学的工具可以利用。例如，心理素质，可以用相应的专业软件来测试；文字技能、知识面，可以通过设计笔试试卷来测试。这些方法是比较客观的，摒除了个人的主观随意性，能准确测出应聘者的水平。

求职应聘四要素

深化改革，发展经济，为求职者提供了新的舞台。然而，在市场经济条件下，人才竞争更加激烈，优胜劣汰，择优录用，使求职者面临着新的考验。在职场竞争中，求职应聘者要把握好四要素。

求职资料要简明、系统、齐全。个人资料既是本人综合素质的集中反映，又是求职的重要纽带。求职应聘者是有备而来，事先不可不作充分准备。但个人资料的形成不要拖泥带水、包罗万象，而要突出重点，力求简明、系统，身份证、毕业证等相关证件要配备齐全，一目了然，讲究实用价值。

要注意个人良好的仪表形象。个人的仪表形象如何，不仅反映一个人的精神面貌，也是人际关系中留给对方的第一印象。一个衣着整洁、举止得体、谈吐不凡的人，更容易被对方接受。事实上，这样的人往往办事讲究效率，稳重干练，充满活力。职场上仪表形象不佳的人往往不会受到青睐。道理很简单，一个连自己都不会“收拾”的人，怎会将工作安排得井井有条？因此，求职应聘者平时要加强修养，塑造良好的形象，切不可拖沓懒散、吊儿郎当。

要注重个人的文字和语言表达能力。一个人的文字和语言表达能力如何，在很大程度上能够代表一个人的实际工作能力和业务水平。较好的文字和语言表达能力来自实践和艰苦的磨炼。因此，要想找到一份满意的好工作，就应该在这方面下一番苦功夫。只有这样，在求职应聘中才有可能做到思路清晰，紧扣主题，文字简练，处处得心应手。才不至于出现答非所问、语无伦次、逻辑混乱等问题。

要对扩展事业有独到见解。对所求职应聘的职位工作，无论有无竞争对手，自己要坚定信心，扬长避短，发挥优势，凭实力取胜。要大胆提出自己的工作思路，以超前意识和开拓创新精神，让招聘用人单位觉得你的确是他们所需要的人才。

应聘注意八优八忌

俗话说：知己知彼，百战不殆。了解应聘单位对人才的要求，并在求职过程中注意，也会有助于求职成功。

一般来说，单位重视应聘者八个方面的优点：应聘者的个人品格；应聘者的领导潜能；应聘者参加应聘的动机；应聘者的个人事业目标；应聘者的成熟程度及其过去的经历；应聘者的应对能力、机智、紧急反应力；应聘者的推理能力、分析能力和判断能力；应聘者的学业成绩及其就读学校的声望。

用人单位不希望应聘者有八方面的缺点：应聘者仪容不整、衣着不佳、态度不良；应聘者缺乏自我表达的能力；应聘者在听取招聘人员谈话时，不能掌握重点；应聘者不懂得普通礼节，举止粗鲁；应聘者表现得没有自信、没有兴趣、没有热忱；应聘者说话过于自负，信口开河，目中无人；应聘者推销自身时显得太过火；应聘者有意躲避、欺瞒，态度不诚实；应聘者说话拖泥带水。

求职十四种谬误

有些人多番求职，但四处碰壁，皆因他们为自己订下太多框框，其实都是源于他们对求职态度有误解。

谬误 1　求职必有一定的逻辑可循。

找工作常是突发行动，需要“灵机一动”，不是按部就班和按照一定计划就可以成功的。

谬误 2　好好计划，按照既定方向前进，必能飞黄腾达。

人生可走的路不只一条，若执意于一个方向，说不定日后会后悔，应把未来规划得宽广一点，不再是“一生只有一次选择”。

谬误 3　最好的工作，一定是在“不公开”的就业市场。

工作难找并不能全怪就业市场的不完全开放，何不注意一般分类广告、人事顾问公司等提供的工作机会？

谬误 4　要前途一帆风顺，一定要积极地“拉关系”。

90 年代常强调“关系”的重要，然而并非单靠“关系”就能所向皆捷。太过积极、盲目地拉关系可能会弄得鼻青脸肿，在别人眼里看来既“失态”，又不合情理。有新意、可不断扩展的“关系”应该趋向精细、保守，还要注意技巧及谋略。

谬误 5　最好的工作机会尽在最热门的行业。

以史为证，投入飞快成长的行业并非唯一的成功之道。

谬误 6　掌握越多资讯，成功的可能性就越大。

太多的资讯会导致混乱，造成压力。

谬误 7　条件最好的人一定是求职竞争场中的优胜者。

在求职时，自我推销和应聘条件一样重要。

谬误 8　没有完美的履历表就没有录取的机会。

完美的履历表并不保证你一定能得到工作，因为大部分雇主只用数秒的时间来看你的

履历表。目的只在过滤不适用的人，而非决定录用与否。

谬误 9　主持面试的人都是西装笔挺的虐待狂。

不要让想象把自己击败了。不必害怕面试，恐惧只会削减你的实力。

谬误 10　所有的筹码都在老板手里，他们都很清楚自己的需求。

不用太高估雇主，他们正如你、我一样平凡。不管愿不愿承认，有时他们也不知道要找何种人才。

谬误 11　在竞争激烈的求职市场，应聘者毫无讨价还价的余地，在雇主第一次提出薪水的数字时，就应该心满意足地接受。

由于游戏规则的改变，薪水的多寡不再由雇主片面决定，而有讨价的空间。应聘者不要低估了自己的能力。

谬误 12　完美的工作就是每周工作五天，福利齐全，加上丰厚的退休金。

世上没有“完美的工作”，你只能希望找到一份不错的工作当跳板，借以找到更好的工作。

谬误 13　大公司较多升迁的机会，工作也比较有保障。

现在最进取的就是中小企业，欢迎进入新的企业时代。

谬误 14　一天到晚埋头苦干，必能成功。

传统的工作态度并不能使工作有所突破，成功除了努力还有其他因素。

应聘要会“察言观色”

应聘时，一双眼睛表露出自信的神态，头脑也要一刻不会停，摸清别人的心思，你就能变被动为主动，应对自如，立于不败之地。

透过眼睛看心灵

俗话说，眼睛是心灵的窗户。在你走进办公室之后，主考官会叫你的名字，与你打招呼；在提问过程中，他会用眼睛注视你。如果你的眼光游移不定，逃避他的注视，这既表明你还比较拘谨，也表示你对他提的问题有一种自卑心理。如果你与对方打招呼或提问时都能热情地注视对方，则显示你既有坚定的性格又有自信心。一个人诚实与否，可以从他的眼睛里反映出来。如果内心为某种事情担心，而又无法坦白的人会突然做出一些姿态转移别人的眼神；而诚实的眼睛哪怕是避开别人，也会显得是在认真地思考，而不是在打其他主意。

一眼识别考官心理

你要重视主考官的肢体语言，从中体察他对你的态度。当主考官厌烦时，表现为坐立不安，眼看桌面的小东西，手指轻敲着桌面；当主考官分神时，表现为眼睛在你身上到处游移，或眼睛看着桌上的东西，你说的什么他都没有听进去；当主考官不太愉快时，通常表现为双手在胸前交叉，身体向后靠，明显地改变坐姿等。这时候，你可以试着改变话题或主动提问题，让主考官重新注意你。当主考官听了你的话感到有兴趣时，表现为坐姿向前倾，眼睛注视着你。

察言观色巧应对

最令人担忧的是这样的面试主考官 :他的脸上似乎洋溢着笑容, 但眼睛却无一丝笑意, 这“ 笑意 ”就是一种眼神中的光亮。如果始终不能改变他那双变化的眼睛，就说明你还未能使他满意。有人把这种面试主考官的脸叫做“ 扑克脸 ”, “ 扑克脸 ”毫无真实的表情、笑

容仿佛是印在脸面上。但是你要紧盯对方眼神动态，推测其内心的变化。如果对方眼光黯淡，一双眼睛仿佛收缩到眼眶中去了，甚至低头看手中的东西，说明他对你产生了不信任。如果对方对你的回答产生了厌烦，会有什么表现呢？他会把视线抛到老远的地方去。例如，抬头望天花板，侧身视窗外，不论你在说什么，他都不会留心，他也许会“嗯”一两声，内心却已在盘算另外的事了。这时你应立即意识到自己说走了题或说得过于冗长，应设法快些结束。有时对对方的提问不当或理解不了你的话也会使你产生防御、抗拒的心理，但作为应聘者，决不可也来这么一番表情，交谈的其他方面还包括你的声音要听起来流畅、轻松、友好、自信，不要动用感叹语气，或强求幽默，一切要自然。

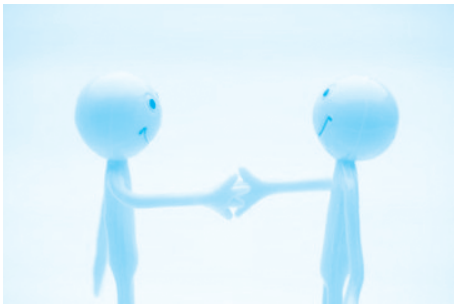
招聘者的“外交语言”

招聘单位在招聘过程中对应聘者有时会使用“外交语言”，正确理解各种招聘语言，可避免一厢情愿地空等，及时把握机会，获取成功。

让招聘者收下你的材料，这是应聘第一步，但收下材料后，招聘者会用不同的语言来表示对你感兴趣的程度，如（1）“材料先放在这里，有消息会通知你的”，这无疑已告知你“兴趣不大”。如果对方在翻阅了你的材料后，说声“是否可以谈谈你的要求和打算”，这八成对你有兴趣，就看你如何充分表现你的水平和才能了，千万不能像王婆卖瓜那样造成对方的反感。

（2）在招聘单位招收岗位和人员较多的情况下，面试中你听到“如果叫你到别的岗位，你愿意吗”就意味着：你应聘的岗位也许已“人满为患”或“名花有主”了，但招聘单位对你兴趣不减，很想拉你“入伙”。面对这种提问，你应当迅速作出反应。如果认为对方是个不错的公司，对新的岗位又有一定的把握，不妨入门再等待机会；如果对方情况一般，新岗位又过分“屈才”，当然干脆回答“不”。

（3）面试后的等待是应聘者最难捱的日子，没有经验的求职者往往只“听天由命”。其实，面试时招聘者会自然流露出一些“蛛丝马迹”，就看你是否“问清”。面试结束前的客套话是关键，如果对方只是面无表情地说：“我们会有通知给你的”，那么你往往不会收到录用通知；如果对方热情地和你握手言别，再加一句“欢迎你应聘本公司”的话，你就准备与他做同事吧。



给你出几道特色招聘专题

不宣而考的考题

招聘考试有的是事先明确地让应聘者知道是在考他，而有的则是事先不讲明，在应试者不留意中进行测试的。有一家食品公司招业务员，老总特意留下 10 位初试人选者吃午饭。不想下午复试时，午餐交谈甚欢的 3 位应聘者中选，而心事重重、食不甘味的另 7 位却全部名落孙山。这位老总事后解释说，公司要求每个员工都要有良好的心理素质和应变能力，否则是做不好业务员工作的。像这样的考题就提醒应试者：在参与招聘单位的一切活动中，都要增强应试意识，处处留心招聘单位在暗中测试你，争取成功。

故设圈套的考题

小魏应聘电视台记者，笔试过关后参加面试，主考官问道：“你说你爱好写作，可是我看了你填的报考表，在‘自我评价’栏中居然出现了三次语法错误。现在既没有多余的表格，也不准涂改，你怎么办？”小魏吃了一惊，填表时他字斟句酌，怎么可能出现这样的错误呢？时间不允许他多想，他当机立断，边想边回答：“为了弥补失误，我在表后附一张‘更正说明’，上面写道：‘某某地方出现了三处语法错误，实属填表人的粗心大意，特此更正，并向各位致歉。’不过……”他停顿了一下，接着说：“在发出这份‘更正说明’之前，我想知道是哪些错误，因为不能无的放矢，错误地发出一份‘更正说明’，我不愿意犯这种错误。”考官们笑了，原来这是故设的一个圈套。

答案因职业而异的考题

有一位优秀大学毕业生参加一次招聘公务员的面试，自我介绍后主考官就向他提出了一个问题：“请回答 1+1=？”这位毕业生稍加思索便十分自信地回答：“你需要它等于几，它就等于几。”结果他被淘汰了。考官解释原因时说：有一位企业老总在招聘部门经理时也问过“1+1=？”问题，有一位应聘者的答案与这位毕业生的答案一样，结果这位

应聘者被录取了。显然这位毕业生也看过这样的题，但他忽视了很重要的一点——职业特性。人家应聘的是企业的部门经理，企业老总希望他一年创造上百万的利润，那他就得朝这个方向去努力。但这里招聘的是公务员，公务员的基本素质之一是实事求是。因此他对“1+1=？”的回答只能说明两个问题：要么是生搬硬套，要么是盲目服从。这与公务员的要求是格格不入的。

“暗藏杀机”的考题

面试开头的问法有许多种，有的在求职者毫无知觉的前提下就会探到许多有关的信息。例如：“你是怎样来我们这儿的？”这是在测试求职者对交通路线的熟悉程度及对诸如机动车、自行车等交通工具的使用能力。这种题目对销售、外勤等人员的求职者提问的可能性较大。又如“我们厂里有个篮球场，你进来的时候看到了吧？”这是在测试求职者履历的真实性，很有可能是求职者在“业余爱好”栏中填写了“打篮球”。很显然，篮球爱好者肯定对一个偌大的篮球场是不会视而不见的。所以，参加求职面试，特别是遇到“老奸巨猾”的面试主考官一定要小心。虽然看上去十分“慈祥可亲”，总是笑眯眯的。临走时还“热情洋溢”地说一句“回去等通知吧！”说不定你早已被他照了“X光”，把你读得十分透彻了。

轻松求职心得

说起来，我的求职经历比较简单。去年 10 月份，我准备好了自己的简历，接下来参加了校内外的几次招聘会，我现在工作的单位就是北京市在农展馆举办的面向大学生的招聘会上遇到的。虽然也试过其他一些单位，由于难以两厢情愿，也就没有多费精力。到了 3 月底，我参加了东城区的面试，第二天便与东城区委组织部签了协议。与众多为求职而奔波的毕业生相比，我可以算为一个幸运者。如果问我为何这样轻松地找到了工作，我想主要有以下几个原因：

一是根据自己的愿望和条件及早定位，选准目标

愿望对于一个人非常重要，是一个人前进的动力。按照自己的意愿做事，往往会超水平发挥；而如果违背自己的意愿，多半会半途而废。我这里说的意愿当然是指积极向上的，好在我的愿望和客观条件并不矛盾，我自高中就对政治比较感兴趣，而我的专业是历史，历史专业的毕业生就业分配去向主要是政府机关、学校、报社、出版社，因而我在择业时把目光主要投向机关和学校。

二是充分的准备

俗话说：“有备无患。”在开学之初，我已经准备好了近 10 份简历、获奖证书和在刊物上发表文章的复印件，加起来有厚厚的一摞，有了这些，我就可以临阵不慌了。另外，我还认真分析了往年的就业情况和即将面临的就业形势，做到心中有数。对于面临就业的毕业生来讲，信息还是第一位的，我当然不会轻易放过任何一个机会。

三是得益于五年来的知识积累和社会工作锻炼

对于这一点，我由衷地感谢学校给予我的一切：优越的学习条件、宽松的学习环境，以及许许多多的社会工作锻炼机会。在完成本系的功课以外，我选修了一些外系的课程，虽然学的不是很精，但毕竟开阔了视野。课余时间，我还参加了多项社会工作，扮演过多

种社会角色，体验过多种生活滋味，这些不但提高了我的能力，也给了我很多自信。

找工作时，我还请教过一些老师，他们谈到用人单位主要是通过简历、面试和到学校调查来选拔毕业生。当然是否成为考察对象还要看你在招聘会上的表现，你在招聘会上的言谈举止是你给用人单位的第一印象，这一印象的好坏决定你是否拥有一块进入用人单位的敲门砖。接下来就是面试，能否抓住机会关键还要看面试的结果。作为机关，他们多半要了解你的思想觉悟、事业心、认识分析问题能力、语言表达和组织协调能力等等，对于这些方面机关要求都是比较高的。当到单位工作后，我向领导问起同意我来单位的原因时，他们说主要因为三个方面：一是因为我是党员，符合政治条件；二是他们看过我写的一些调研报告，有一定的文字功底和观察分析问题的能力；三是因为我曾经担任过学校日本研究会会长的职务，具备一定的组织协调能力。

当然不同的单位有不同的要求，有的甚至大相径庭，但如果做到“知己知彼”，并做好充分的准备，我想成功一定会属于你的。

职业通行证——职业资格证书

随着人才机制的市场化，以职业能力为导向的职业资格证书制度逐渐形成。职业资格证书是国家对劳动者专业（工种）知识、技术和能力的认可，是劳动者求职、任职或独立开业以及用人单位招聘录用的主要依据。与学历文凭证书不同的是，职业资格证书与其一职业能力的具体要求密切结合，反映的是特定职业的实际工作标准和规范，以及劳动者从事这种职业所标达到的实际能力水平，所以它是劳动者求职者任职、独立开业的资格凭证，是用人单位招聘、录用劳动者的主要依据，也是境外就业对外劳务合作人员办理技能水平公证的有效证件。我国自从 1993 年颁布《关于颁发职业资格证书制度的通知》和《职业资格证书制度暂行规定》等法规文件，正式实施职业资格制度以来，不仅参加资格考试的人数大幅增加，考试办法日臻科学，而且新的职业标准和资格认证层出不穷。职业资格证书逐渐成为我国人才就业的通行证，与“学历证书”并重的“敲门砖”。

2002 年 7 月召开的第四次全国职教工作会后国务院颁布了《关于大力推进职业教育改革与发展的决定》，明确应提出“严格实施就业准入制度，加强职业教育与劳动就业的联系”。必须从取得相应学历证书或职业培训合格证书度获得相应职业资格证书的人员中录用。职业院校学生除了获得学历证书以外，还应获得计算机等级证书、英语等级证书以及职业资格证书等多种证书。

随着我国开放程度的进一步提高，国外职业资格认证也纷至沓来，“洋考试”异军突起。自 2002 年 1 月起，劳动和社会保障部职业技能鉴定中心与微软（中国）有限公司联合推出了国家职业资格信息技术双认证考试微软项目。同时，还与致力于国际化工厂专业人员培养的北大青鸟 APTECH 建立合作关系，启动了“软件工作师（ACCP）职业资格联合认证”。这是我国首次在专业化高端领域推出的高标准高质量职业资格认证，开创了政府与 IT 教育企业共同对软件人才进行职业培训与认证的新形式。

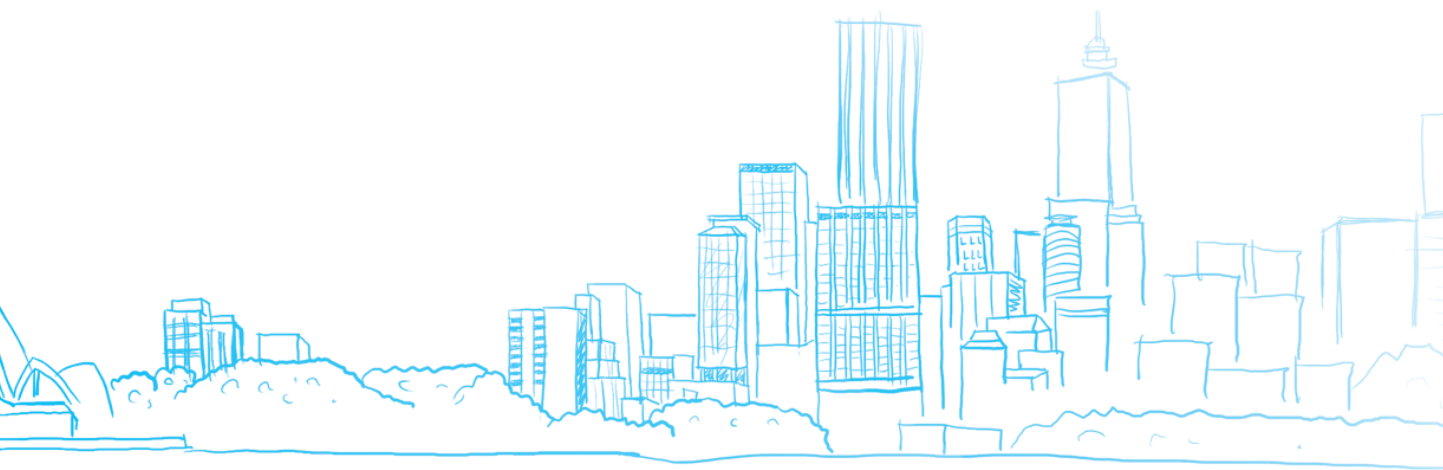
为全面提高企业管理人员的素质、劳动和社会保障部决定与英国（TSL）教育有限公司合作，引进国外先进的通用管理能力培训课程，并结合中国的国情和实际需要进行改造，

构建我国的通用管理能力培训和考核认证体系。今后我国将进一步对进入中国市场的国际资格证书加强监管，以提高“洋证书”的质量。

随着职业资格以及等级证书在劳动力市场中权威性的进一步增强，学历证书和职业资格证书并重的局面也将得到进一步巩固，获取“双证”将会成为求职者顺利就业的重要途径。

ANLI FENXI

案例分析



“曲线”求职

2000 年 7 月，颖在一所大学的通信工程专业毕业，此时行业正处于低谷。颖度过了一段很长的希望与失望交织的求职日子。直到翌年的 5 月，她才联系到一家公司。

据说这家公司在国内相关行业内还有不小的知名度，其招聘岗位的职责和颖毕业设计的内容比较接近。于是，她就抱着试试看的想法，投了简历。未想到，没几天，公司一位负责研发的老总便通知颖去面试。老总问了一些技术性的问题，这些都是颖所熟知的内容。她的回答令老总很满意，当即拍板要她了。

上班以后，颖发现工作一点都不吃力，而且公司还把她当作技术骨干来使用。有意思的是，这家公司居然没有几个专业对口的职员。尽管公司对颖很器重，但她在公司的感觉并不是很好，每天工作的内容机械地重复着，几乎看不到前面的路。于是，时间不长，颖就辞职了。

在寻找第二份工作的时候，颖告诫自己，得认真规划一下自己的职业道路。她觉得从事原先的专业是很难有发展前途的，她决定转行。于是，她去找一家著名 IT 公司的人事经理。可是人家认为她缺乏相关工作经验，拒绝了她。

这时颖才意识到，相关工作经验是进入这家公司的“绿卡”。可是，怎么才能弥补自己这方面的不足呢？她认为“麻雀虽小，五脏俱全”，从相关行业的小公司做起来未尝不是一个亡羊补牢的办法——既有灵活的运行机制，又可以积累工作经验。



后来，颖在网上查到一家规模很小的 IT 公司，便去应聘。虽然一个月才给颖 900 元，还不提供食宿，但颖还是选择了这家公司。她工作很卖力，很快从中积累了不少工作经验，成了一个行家里手。工作一段时间以后，

颖感觉到翅膀硬了，便开始了第二次跳槽。

颖又去了先前拒绝她的那家著名的 IT 公司，并且很顺利地通过公司的笔试、面试和复试。由于她有业内相关的工作经历，再加上考试成绩出众，现在，颖终于迈进了心仪已久的这家公司了。现在颖工作得心应手，看来提拔重用是早晚的事。

颖的经历说明，在求职过程中，不能轻易“随遇而安”，以免亏待了自己。为了谋取高端市场的一席之地，不能一味猛冲猛打、奋力厮拼，在不能“一步到位”的时候，不如退而求其次，先找一些运行机制灵活、具有发展潜力的小公司暂且安顿下来，增强业内经验和能力附加值，以图长远发展。因此，退不是放弃，而是为了“曲线求职”，“退一进三”，踏上成功路。

文凭

是唯一吗?

我有一个朋友具有名校的博士学历，毕业后他持高学历寻找了不少工作，皆因纸上谈兵，不能胜任，他只有去大学教书。

他是墙内开花墙外香，社会上许多形式的学习班仰慕他是名校的博士来请他，他在外面讲学的收入远远高过工资。他对数钱的兴趣远远大于教书育人。

学历并不是区分人才高下的唯一标志

让我们看看我们的蓝领。当前社会上蓝领技术工人紧缺，一些企业花数十万年薪也招聘不到一位高级技师，而有实际操作技术的蓝领技工是无法拿出这样那样学历、职称的。不知道面对一个千金难求的技师时，企业还会不会支持其“学历论”“职称论”？学历低或者没有学历者中不乏优秀人才，而高学历者中亦有不少庸才。

因此，学历并不是区分人才高下的唯一标志。

我想起许多年前的一个新闻：一位卖烧饼的迷上了背英文单词，打一只烧饼背一个单词，居然把一本英文词典倒背如流。有位校长听说这个奇人，就派人把他找来，当众测试，果然名不虚传。于是，这个卖烧饼的不久就被破格提升为大学教授。这位校长，就是“文化大革命”后南京大学第一任校长匡亚明。

打烧饼的能不能做教授？在当时曾掀起过一场议论风潮。

我还想到一个故事：前不久西安那个原北大毕业生屠夫状元街头卖肉的新闻很是轰动一时，许多人也为此鸣不平，以为是埋没了人才，从而对现代用人制度提出了质疑。在人们的眼里，持北大文凭的人，应该在教室里教书，在办公室办公，而不应该去卖肉……

千万别为这样的事大惊小怪。

这不，又有与他做伴的了。河北科学院近些年在体制改革、调整职工岗位时接连出现正教授看大门、副研究员和在职研究生坐传达室发报纸的情况。对此，院方负责人认为这

是改革中的阵痛，而当事人却直喊冤，认为是院方对他们不公正，是用人上“人治”因素在作怪，是人才浪费。

他细想过没有？！卖肉的岗位难道就是专为下岗职工准备的吗？名牌高校的毕业生，难道就理所当然地应该进机关、登上大学的讲坛吗？正教授看大门，研究生发报纸听起来虽然夸张了点，但如果这些人真没什么拿得出手的东西或者“占着茅坑不拉屎”，看大门发报纸又有何不可？

文凭，文凭压抑了我们多少人才？！

学历不是就业的决定性因素

我是一名 99 届财经类大专毕业生，现在是一名国家公务员。我的经历告诉我，学历低并不是影响就业的决定性因素，只要你有实力，并以自己的实力去冲击求职目标，找一份理想的工作并非不可能。

我的各门专业课都学得很棒，还参加了法律专业本科段的全国自学考试，有大学英语四级证书和全国计算机等级考试二级证书，公开发表过一些文章，在校时是学生会干部。因此，我对自己的求职还是很有信心的。

1999 年春节前夕，我参加了云南省大中专毕业生供需见面会。第一天，当我踏进人头攒动的会场时，却傻了眼，只见每一个摊位的展板上都写着“要求本科以上学历”。我第一次觉得我这个专科生是如此没有分量，于是连递简历的勇气都没有了。第一天无功而返。

第二天，我调整了心态，认真打理了一下外表，决心以自己的实力和特长去说服招聘方，赢得机会。我鼓起勇气去应聘省内一家知名企业集团的会计。好不容易挤进人堆，递上求职材料，对方一看是专科生，立即把材料还给我，说：“没看见展板上写的吗？我们要本科以上学历的。”我赶紧说：“您别急，您看我有外语、计算机的等级证书，有的本科生也许还赶不上我呢！”趁她一愣的瞬间，我又跟上说：“您看，我还发表过不少文章，还是学生会干部，法律本科也快修完了……”她又接过我的应聘材料认真看起来，最后说：“你这小伙子还真够有韧劲的。你留下来吧，待会儿我们再谈谈。”我终于以一名专科生的身份挤进了这家大企业，是唯一的一个。后来虽因其他原因没能留在这家企业，但我心里已无怨无悔了。

回到家乡后，我又开始了新一轮求职。当时正逢政府要从应届毕业生中招考一批公务员，我毫不犹豫地报了名。虽然回到地方，但我的就业压力仍然不小，我们县平均每年有三四百名大中专毕业生回乡就业，本科生就有 100 多人。再说找关系托人情的人不少，而我什么社会关系也没有。笔试是全省统一进行的，成绩公布后，我考了全县第一名。可有

人说，笔试成绩只占总成绩的 40%，面试成绩却占 60%，你争得过那些“关系户”吗？我不信这个邪，就给县长写了一封信，希望他能督促有关职能部门公开、客观、公正地搞好这次公务员录用考试，不给说情拉关系者以可乘之机。后来事实证明，这次考试是公平、公正的，真正做到了任人唯贤。我也凭着自己的实力以笔试、面试双双第一名的成绩跨入了公务员队伍。

在这里，我想对专科生朋友说，不要因为自己的学历低而苦恼、自卑，与其怨天尤人、唉声叹气，不如充分利用在校时间，拓展自己的素质，提高自己的能力，增加自己在就业市场上的筹码。毕竟，大多数用人单位更看重人的能力，而非学历。

QIYE XUYAO SHENME YANGDE YUANGONG

企业需要什么样的员工



国内外十大名企业用人理念

1．百事

与单纯的学历相比，百事更注重员工的潜能与品质、团队协作和发展。百事在面试、招聘员工时，特别注重三大方面——专业能力、管理能力（潜能）和个人品质。他们强调：一个优秀的百事员工，应具有在既有能力基础上培养发展的可塑性（潜能）。

2．格兰仕

“人才蓄水”呼唤应届毕业生，如果你走进格兰仕集团，迎面看到最显眼的一块广告就是：“人是格兰仕的第一资本”。格兰仕的门永远对高素质人才敞开，一直大胆采用新人，形成“F1 方程赛”一样“能者上，庸者下”的格局。

3．西门子

在西门子考知识只有 5 分钟，招聘人才往往是能力考核占 40 分钟，考察经验花半个小时，而考察知识仅用 5 分钟就够了。因为知识面并不是最重要的，能力才是最重要的。一个人的知识量，两三年的时间就可以改变，经验也会随之改变。

4．索尼

成绩只是参考，在索尼，不会刻意强调刚毕业的大学生与有经验者的区别，也不会刻意对大学生的专业提出要求。索尼认为新员工一开始不懂并没有什么，只要认真学就可以了。他们在选择员工时会更注重五大标准。首先是好奇心，对新生事物是否有很强的猎奇能力，有很强烈的创造欲望。其次是恒心，既然好奇了就应该尝试去做，不能半途而废。第三是灵活性，因为一个产品它包括很多个环节，有多项功能，因此必须要有灵活性，和大家配合，这一点很重要。第四点要求员工有很好的心理素质，能接受失败，承受打击。第五点就是乐观，为某个环节的失败放弃全部是最大的失败，员工要接受经验教训，把下一件事情做好。

5. 丰田

“打杂”中提高，丰田公司长年积累一套自己的模式，所以更注重基本综合素质，很重视语言交流能力，因为公司从事很多工作都是指导性工作，如培训、管理等，跟经销店、用户的沟通非常重要。这点是丰田公司首当其冲要求的。

6. 欧莱雅

集诗人和农民于一身。理想的欧莱雅人才应该以公司总裁欧文中先生的一句“名言”来概括——“集诗人和农民于一体”，像诗人一样富有激情和创造力，又要像农民一样勤恳、脚踏实地。欧莱雅公司招聘时，更倾向于有主动性、创造力又能接受规则的年轻人，而不倾向于自视过高又不喜欢做一些具体工作的人。

7. TCL 集团

你就是我们要的人才。TCL 集团对大学毕业生的基本要求：①成绩优秀，品行优良，有良好的团队合作能力；②毕业时，毕业证、学位证、报到证三证齐全；③非英语专业本科生通过国家英语四级和计算机二级以上考试，英语专业通过国家专业八级；研究生通过国家英语六级；④身体健康，无肝炎，无精神病史，无其他传染性疾病。

8. 佳能

拿得起，放得下。佳能的人才的标准首先就是能够在工作上拿得起，放得下。比如公司给你一个工作，你要能在工作时间里完成你的工作职责，当然能出色完成更好，能够完成基本要求或者达到满意的要求，那就是人才。因为一个组织是由不同的岗位和不同的人组成的，没有说总经理才是人才，一般的职员不是人才。

9. 安利

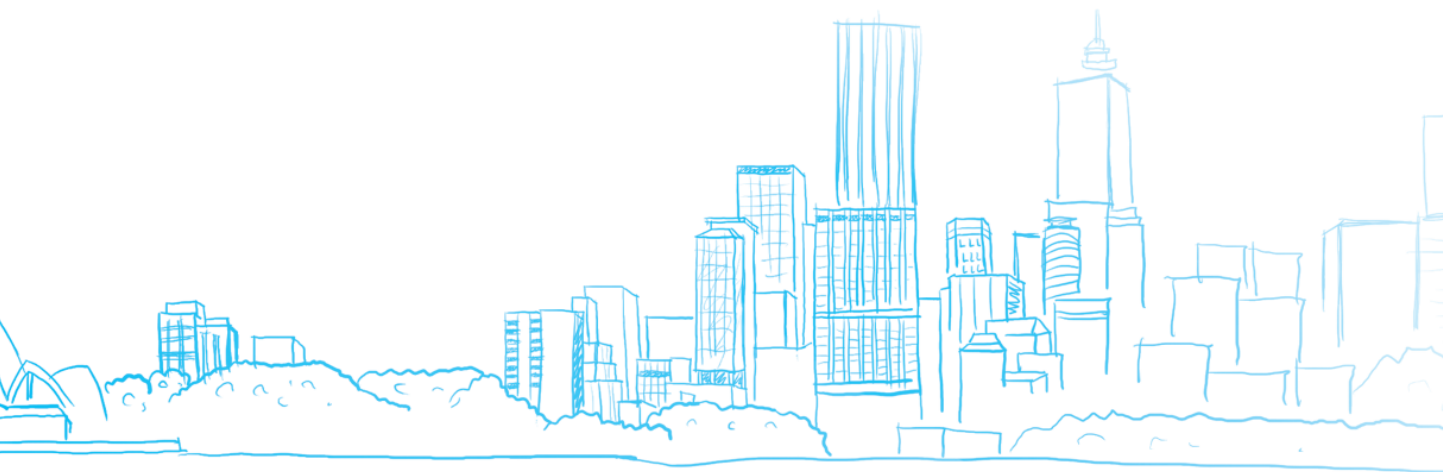
选才重在诚信。安利对人才的要求很基本，也很严格，五大要求配合了安利独特的企业文化及业务发展的需要。优良的品格：营销人员无论在何时都应将言必信、行必正作为基本信条，一旦发现有假学历、假文凭者，即使已经是经理级人物，为公司作出过巨大贡献，也照样以开除论处。良好的沟通能力：由于安利是以“店铺销售加雇佣推销员”方式经营，所以营销人员必须面对面地与顾客交流、解释产品用途，通过与顾客需求的互相了解实现互惠互利。合作的团队精神：安利鼓励员工尽心尽力地为团体合作的长远利益而努力，从而增进相互之间的信任。优秀的专业水准：除了具备良好的专业知识和沟通合作能力，还要懂法律知识。良好的服务意识：安利要求销售人员不仅要让顾客感到亲切，更要将健康和美的理念传递给顾客，提供全方位的服务。

10. 北电网络

“软”“硬”兼要。招聘过程中，北电更注重应聘者两大方面的素质：一方面是硬指标，所谓硬指标就是他的专业技能；第二是软性指标，软性指标是越来越被重视的一些指标，比如敬业精神和勤奋，比如说团队精神，比如说沟通能力、学习能力，比如说创新和解决问题的能力。

BUFEN QIYE LUQU YUANGONG SHITI

部分企业录取员工试题



某汽车配件公司录取员工试题

一、填空题（44 分）

1．写出下列单词对应的大写字母（8 分）

小写：production　　compressor　　shanghai　　contribution

大写：_____、_____、_____、_____

2．单位换算（24 分）

（1）2 升=_____毫升；　　（2）1.5 斤=_____克；

（3）100g =_____kg；　　（4）6km =_____cm；

（5）1000 毫升=_____升；　　（6）1 公里=_____米；

（7）0.1 厘米=_____毫米；　　（8）500mm =_____cm。

3．$(a+3)(a-3)=$_____；　$(a+b)(a-b)=$_____。（4 分）

4．我国安全电压额定值的等级有_____、36 伏、_____、_____、_____五个等级。（4 分）

5．为保证槽的精确度，如加工槽长为 65 ± 0.1mm，其最大公差为_____mm，最小公差为_____mm 是合格的槽。（4 分）

二、计算题（36 分）（按步骤解题，只有答案无分）

1．$5\times10+7=6x+4-10$

解：

2．$34\div3\times5-(90-20+8)$

解：

3．求不等式组 $2\leq3x-7<8$ 的整数解

解：

4．$(2+8-30\times6)\div(356-16)$

解：

三、问答题（20 分）

1．请你简单介绍一下自己的优、缺点。

答：你的优点是：_____

_____。（不能少于 30 字）

你的缺点是：_____

_____。（不能少于 30 字）

2. 在学校学习期间，你了解或掌握了哪些方面的专业技能？试列举三项。（6 分）
答：

某家电生产企业录取员工试题

一、填空题（32 分）

1. 富贵不能淫，贫贱不能_____，威武不能_____。
2. 渺小的反义词是_____，炎热的反义词是_____。
3. 在三角形中，$\angle A+\angle B+\angle C=$_____。
4. 数列 2，9，23，44，72，X，149，…中，$X=$_____。
5. 补充下列不完整的句子：“人生自古谁无死，_____。”
6. 改正错别字：（1）不要自命不烦，应当谦虚_____；
（2）他提心掉胆地等待消息_____。
7. -2 的立方是_____。
8. sin32° _____cos60°（填“＜”、“＞”或“＝”）。

二、选择题（每题 4 分，共 20 分）

1. 下列属于非金属元素的是（　　）。
A. 铜　　B. 汞　　C. 钾　　D. 碳
2. 发生燃烧时，下列（　　）是不必需的条件。
A. 助燃物　　B. 温度　　C. 可燃物　　D. 氧气
3. 中国居民炒菜使用的铁锅是较为理想的炊具，其主要原因是（　　）。
A. 铁最容易传热　　B. 铁锅不容易损坏
C. 铁锅不容易生锈　　D. 铁锅具有人体需要的铁元素
4. 选字填空，正确的一项是（　　）。
_____正词严　　走_____无路　　人才_____出　　陈词_____调
A. 义、头、备、滥　　B. 意、头、辈、烂
C. 义、投、辈、滥　　D. 意、投、备、料
5. “才疏学浅”中“疏”的意思是（　　）。
A. 疏通　　B. 疏忽　　C. 粗　　D. 空虚

三、计算题

1. 在△ABC 中，已知 $AB=5$，$\angle B=60°$，求此三角形的面积 S。

2. 求解方程 $2x^2 - x - 15=0$

3. 求解（$2+8-30\times6$）÷（$356-16$）

四、请你简单介绍一下自己的优、缺点

某电子产品生产外资企业录取员工试题

一、选择题（每题 4 分，合计 36 分）

1. “有朋自远方来，不亦悦乎？”出自（　　）。
 A. 大学　　B. 中庸　　C. 论语　　D. 诗经
2. “先天下之忧而忧，后天下之乐而乐！”是（　　）的名句。
 A. 王安石　　B. 范仲淹　　C. 欧阳修　　D. 苏东坡
3. 若 $\sin\alpha=1/2$，则角 α 为（　　）。
 A. 30°　　B. 45°　　C. 60°　　D. 90°
4. 水的比重为（　　）。
 A. 0.9　　B. 1.0　　C. 1.5　　D. 2.0
5. 下列条件中，能判定四边形 $ABCD$ 是平行四边形的是（　　）。
 A. $AB=CD$，$AD=BC$　　B. $\angle A=\angle B$，$\angle C=\angle D$
 C. $AB=AD$　　D. $AB=CD$，$AD=BC$

6. 下列词语没有错别字的一项是（　　）。
 A. 锻炼　辐射　娇生贯养　淋漓尽致
 B. 摹拟　题纲　通宵达旦　费尽心计
 C. 闲暇　辩析　哑雀无声　兴灾乐祸
 D. 浮躁　糟蹋　融会贯通　不假思索
7. 《桃花源记》的作者是（　　）。
 A. 陆游　　B. 龚自珍　　C. 王维　　D. 陶渊明
8. 下列成语所反映的情景中，能说明光的反射的是（　　）。
 A. 镜花水月　　B. 坐井观天　　C. 海市蜃楼　　D. 立竿见影
9. 下列物质中含有氧分子的是（　　）。
 A. 二氧化碳　　B. 二氧化锰　　C. 液氧　　D. 二氧化硫

二、填空题（每空 2 分，合计 20 分）

1. 拼音 chū lèi bá cuì 是成语_____。
2. 山不在高，有仙则_____；水不在深，有龙则_____。
3. “野火烧不尽，春风吹又生”是唐朝诗人_____的名句。
4. 圆周率 π 等于_____。已知 D 为直径，则圆面积为_____。
5. 若 $a+b=3$，则 $a^2+b^2+2ab+1=$_____。
6. 重力加速度大小为_____m/s。
7. 氧气与氢反应生成_____，化学反应方程式为_____。

三、计算题（16 分）

1. 求解方程 $2x^2-x-15=0$

2. 解不等式 $x-3\geq(x+1)/5$

四、简答题（18 分）

你认为你此次面试的优势和劣势是什么，你将如何解决？

某汽车部件生产企业录取员工试题

一、数学方面（20 分）

1．$(a^2)^3 \div (a^3)^2 =$_____。

2．从圆外一点引圆的切线和割线，切线长是这点到割线与圆交点的两条线段长的_____。

3．空集是任何非空集的_____。

4．四方形的内角和为_____度。

5．当角度在 0°～90°间变化时，正弦值随着角度的增大而_____。

6．$11^2 + 13^2 =$_____。

7．$(X-3)/(X+2)=1/3$，$X=$_____。

8．任意锐角的余切值等于它余角的_____。

9．1○2○3○4○5=1（在○中填写 +，-，×，÷）

10．5○4○3○2○1=1（在○中填写 +，-，×，÷）

二、语文方面（20 分）

1．“妙玉”是中国古典名著《_____》中的人物。

2．“兑奖券”的“券”的拼音是：_____。

3．《美人鱼》是丹麦作家安徒生所写的一篇_____故事。

4．《红与黑》的作者是_____。

5．《春夜喜雨》是选自《_____》。

6．典故“悬梁刺股”，是形容勤学苦读，“悬梁”描写主人公_____看书时怕打瞌睡，用绳子把头发悬在梁上，如果打瞌睡就会扯痛头发，立刻惊醒。

7．“政通人和，百废俱兴”摘自哪篇文章？_____。

8．唐诗：无题“昨夜星辰昨夜风”的作者是_____。

9．《鹰之歌》的作者是_____。

10．岳飞的《满江红》中，“三十功名尘与土”的下一句是_____。

三、社会问题（20 分）

1．在中华人民共和国全国人民代表大会上做政府工作报告的是_____。

2．中日正式交邦时，签订中日友好合约的日本首相是_____。

3．端午节的起源是为了纪念楚国爱国诗人_____。

4．世界卫生组织的英文缩写是_____。

5．中国有四个直辖市，分别是北京，上海，天津，_____。

6．澳门特别行政区的行政长官是_____。

7．地球上的气温越来越高，被称为“温室效应”，其主要原因是人类大量排放_____。

8．日语“玄关”，中文的意思是_____。

9. 每年有 24 节气，“芒种”之后是_____。
10. 中国于_____年正式加入世界贸易组织。

四、理科方面（20 分）

1. 如果 10s 内通过导体横截面积的电量是 20C，那么导体中的电流是_____A。
2. 家庭测试微波炉是否泄漏，用什么物品测试最方便有效？
答：_____。
3. 铜、铁、锡三种金属，按熔点从高到低排列，顺序是_____。
4. 串联电路中，_____处处相等。
5. 如果给一只灯泡两端加 220V 电压，通过它的电流是 0.45A，这时的灯泡电阻多大？
答：_____。
6. 铁锈主要是氧化铁，分子式是_____。
7. 氯化钾是_____毒的物质。
8. 化学反应的类型中，$A+BC=AC+B$ 是哪种类型的反应？答：_____。
9. 元素周期表中，排在第十三位的是_____。
10. 泡沫灭火器喷出的泡沫中，主要成分是_____。

五、英文方面（20 分）

1. 请把下列中文译成英文。
① 图书馆_____　② 愉快的_____
③ 宇宙_____　④ 灰色_____
⑤ 玻璃_____
2. 请把下列英文译成中文。
① on show_____　② knowledge_____
③ right away_____　④ dark_____
⑤ mistake_____

六、谈一谈你对公司的认识

某模架制造企业录取员工试题

一、填空题

1. 长期借款按期预提利息费用所体现的会计核算原则是_____。
2. 出售固定资产应交纳的营业税应借记的会计科目是_____。
3. 企业对基本生产车间所需备用金采用定额备用金制度，当基本生产车间报销日常管理支出而补足备用金定额时，应借记的会计科目是_____。
4. 计提固定资产折旧原则是_____。
5. 企业从应付职工工资中代扣的职工房租，应借记的会计科目是_____。

二、简答题

1. 请写出会计六要素及会计恒等式。

2. 简要说明更正错账的 3 种方法以及分别适用哪些错账的更正。

3. 简述生产成本核算的一般程序。

4. 简述开具红字发票的依据，以及如何开具红字普通国税发票。

某大型 IT 企业录取员工试题

一、填空题

1．“工工人人人工人人工”对应“221112112”那么“工工人人工人人工”对应_____。

2．如果 $9a = 7b$，那么 $a : b$=____ : _____。

3．2.8 吨=_____公斤，1 斤=_____克。

4．叁仟捌佰万零贰佰用阿拉伯数字表示出来是_____，若使用万作单位是_____。

5．Chinese 的中文是_____。

6．大展鸿图的意思是_____。

二、培训考试部分

1．公司按规定为每位员工办理_____、_____、_____等各项社会保险。

2．我国《刑法》规定，私自携带海洛英_____以上者处 15 年以上或无期徒刑或死刑。

3．员工就餐应遵守食堂规章制度，不准插队，不准_____。

4．火警电话是_____。

三、选择题

1．汽车在公路上行驶，以 10 秒钟通过 200 米，那么汽车在公路上行驶的速度是多少米每秒？（　　）

A．50 米/秒　　B．200 米/秒　　C．10 米/秒

2．50 克盐浸入 200 克水中，盐和盐水的质量之比是（　　）。

A．1 : 4　　B．4 : 1　　C．1 : 5　　D．5 : 1

3．深圳开发科技股份有限公司是一家以（　　）为主的高科技外向型上市公司。

A．电磁　　B．计算机磁头　　C．电量

4．随着现代工业的发展，空气的成分发生了改变，受到一定程度的污染，最主要的原因是（　　）。

A．排入到空气中的有害气体和烟尘。　　B．人口增加，呼出的二氧化碳增多

C．自然界万物的竞争　　D．城市扩大，耕地面积扩大。

5．一种商品在一段时期内价格上涨 1/10，然后下降 1/10，问商品原价是如何变化的？（　　）

A．上涨　　B．下降　　C．不变

6．下列哪句话说得最得体？（　　）

A．妈，过来！帮我复习数学。

B．你今天能来给我做报告，一定很荣幸！

C. 连这个都不懂，真是太“聪明”了。

D. 能否把你的笔记本借我一下！

7. “若无其事”的意思是（　　）。

A. 如果没有这件事　　B. 好像没有这回事

C. 假设没有这件事　　D. 真的没这件事

8. “看透”的意思是（　　）。

A. 看得很透彻　　B. 看法很透彻

C. 完全识破了　　D. 看得很全面

四、计算题

1. 一个员工生产量 500 个产品，不合格产品有 75 个，那么合格率为多少？当合格率提高到 95%时，他生产的合格产品比原来多生产多少个？

2. 一项工程任务，由甲队单独施工，需要 20 天，如果由乙队单独完成，则需 30 天，现由甲队施工 10 天，再由乙队完成，问乙队需要几天完成？

培训考试部分答案：

1. 养老保险、医疗保险、工伤保险
2. 50 克
3. 将饭菜倒在桌面和地上
4. 119

某大型高新科技集团录取员工试题

一、填空题

1. 富贵不能淫，贫贱不能_____，威武不能_____。
2. 渺小的反义词是_____，炎热的反义词是_____。
3. 在三角形中$\angle A+\angle B+\angle C=$_____。
4. 余弦函数的表达是_____，正切函数的表达式是____。
5. 数列 2，9，23，44，72，X，149，……中，X=____。
6. 电容的符号是_____，单位是_____。
7. 近视眼镜使用的是_____透镜，而老花镜使用的是_____透镜。
8. 温度计一般用_____作为感温材料。
9. 食盐的主要成分是_____，碱的化学名称为_____。
10. 请写出三个连续历史朝代名称_____、_____、_____。

二、英汉互译

factory_____ cian_____ fast_____ walk_____ on____

一杯茶_____ 幸福家庭_____

The earth moves aroud the sun. _____。

我每天七点钟起床_____。

三、计算题

1. 已知并联电路 $R_1=2\Omega$，$R_2=4\Omega$，$U=36\text{V}$，请画出此电路图，并求出经过电阻 R_1 的电流强度 I。

2. 在△ABC 中，已知 $AB=5$，$BC=5$，$\angle B=45°$，求此三角形的面积 S。

四、谈谈你对企业的认识，以及你的职业规划

某大型高新科技集团录取员工试题（高中/中专程度）

一、填空题（10×3 分，共 30 分）

1. 项庄舞剑，_____。
2. 得道多助，_____。
3. 先天下之忧而忧，_____。
4. -1/2 的倒数是_____。
5. 函数 $y = 2x - 1$ 经过点（2，____）。
6. 因式分解：$ab + a + b + 1$=_____。
7. Is your best _____（朋友）a boy or a girl? He's a boy.
8. Take this medicine three times a day. Have a good _____（休息）and you'll soon get well.
9. 用高压锅煮食物容易熟，是因为高压锅的压强大，使锅内的水的沸点_____的缘故。
10. 氢气、二氧化碳、稀硫酸三种物质中，可用于灭火的是_____。

二、判断题（7×3 分，共 21 分）

1. 高处不胜寒，“胜”的含义是“经受、忍受”。（　　）
2. 王维《使至塞上》中有这么一句：夜阑卧听风吹雨，铁马冰河入梦来。（　　）
3. 等边三角形是中心对称图形。（　　）
4. $a^3 \cdot a^4$ 的计算结果是 a^7。（　　）
5. 汉译英：人们常常认错我们俩。“People often mistake us for each other”。（　　）
6. 声音在不同的介质中传播速度相同。（　　）
7. 酒精燃烧属于化学变化。（　　）

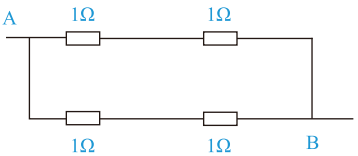
三、选择题（4×3 分，共 12 分）

1. 下列词语没有别字的一项是（　　）。
 A. 锻炼　辐射　娇生贯养　淋漓尽至
 B. 摹拟　题纲　通宵达旦　费尽心计
 C. 闲暇　辩析　哑雀无声　兴灾乐祸
 D. 浮躁　糟蹋　融会贯通　不假思索
2. 《桃花源记》的作者是（　　）。
 A. 陆游　　B. 龚自珍　　C. 王维　　D. 陶渊明
3. 下列成语所反映的情景中，能说明光反射的是（　　）。
 A. 镜花水月　　B. 坐井观天　　C. 海市蜃楼　　D. 立竿见影
4. 下列物质中含有氧分子的是（　　）。
 A. 二氧化碳　　B. 二氧化锰　　C. 液氧　　D. 二氧化硫

四、计算题（写出计算步骤，共 22 分）

1. $x=2+\sqrt{3}$，$y=2-\sqrt{3}$，求 $x^2+2xy+y^2$ 的值。

2. 如图所示，计算电阻 R_{AB}。



五、简答题（15 分）

1. 你认为你此次面试的优势和劣势是什么，你将如何解决？

2. 谈谈你进入企业之后有何打算？

某大型白色家电生产企业录取员工试题

第一部分：语言文字能力（每题 5 分，共 30 分）

此部分均为单选题

1．下面各组划线字读音不相同的一组是（　　）。

A．义不容辞　　异口同声　　B．屈指可数　　趋炎附势

C．班门弄斧　　搬弄是非　　D．纸上谈兵　　子孙后代

2．下面各组词语中没有错别字的是（　　）。

A．愤勇向前　　郑重其事　　B．置之不理　　见异私迁

C．赴汤蹈火　　装腔坐势　　D．敷衍塞责　　心旷神怡

3．都是褒义词的一组是（　　）。

A．高瞻远瞩　舍己为人　奋不顾身　　B．口若悬河　夸夸其谈　胆小如鼠

C．穷途末路　垂头丧气　助人为乐　　D．神机妙算　阴谋诡计　好高骛远

4．如果同学把你刚买的书借去，归还时却弄得又脏又破，可他连声“对不起”也没说，对此，你较好的表达方式是（　　）。

A．你说：“这本书我不要了，我再去买本新的。”

B．你说：“你就像一只耗子，两天就啃破一本书。”

C．你说：“多可惜呀，前天还好好的书，今天怎么变成这个模样了。”

D．你说：“你把书弄成这个样子，别想我再借书给你！”

5．排列语句顺序恰当的是（　　）。

（1）还有摇荡的水草　　（2）游人从桥上望去

（3）那鱼就在水草和石头间滑动　　（4）可以清晰地看到水下的鹅卵石

A．（2）（3）（4）（1）　　B．（3）（1）（2）（4）

C．（2）（3）（1）（4）　　D．（2）（4）（1）（3）

6．定义理解

神经病：神经系统（脑、脊髓中枢神经和周围神经）及其附属结构（脑膜、脑血管、肌肉等）的器质性和功能的障碍。

根据以上定义，下面哪种疾病是神经病（　　）。

A．神经衰弱　　B．鼻炎　　C．病毒性感冒　　D．肝癌

第二部分：数学运算能力（每题 2 分，共 30 分）

此部分均为填空题

7．（　　）÷ 48 = 150

8．164 × 5 = 1 × 5 + 4 × 5 +（　　）÷ 4

9．[68 + 132 ×（57 – 57）] ÷ 68 =（　　）

10．（379 + 146）÷ [294 ÷（103 – 5）× 25] =（　　）

11．某公司有管理人员 530 人，男工人的人数是管理人员的 3 倍，女工的人数比男工

和管理人员的总数多 80 人，公司女工有多少人？（　　）

12．一本书，每天看 8 页，4 天看了这本书的 1/5，照这样的速度，几天看完？（　　）

13．甲班有学生 48 人，乙班有学生 36 人，甲班调出（　　）人到乙班，两班的人数相等。

14．三年前，志强的父亲是志强年龄的 4 倍，如果志强现年 12 岁，那么他父亲现年（　　）岁。

15．图书馆规定，借出的图书交还时，若过期一天，每本罚款 5 角，小强过期 6 天才交还所借图书，共付罚款 21 元，问小强共借了（　　）本图书。

16．五个连续自然数中，头三个数的平均数是 30，那么第四和第五个数的总和为（　　）。

17．小王上初中后，家离学校为 3.5 千米，比上小学时远了 1.7 千米，问他上小学时，家离学校多少千米？（　　）

18．数列 2，4，8，16，32，…中，32 后面的数是（　　）。

19．若 1 米远栽一棵树，问在 344 米长的道路上一共栽了多少棵树？（　　）

第三部分：逻辑推理能力及观察力（每题 4 分，共 20 分）

此部分均为单选题

20．如果说甲比乙和丙高，而乙高于丙却低于丁，那么，下面的四种说法哪一个对（　　）。

A．甲比丙和丁低　B．丙比乙高　　C．丁比丙高　　D．丙比丁高

21．有排列成一行的四户人家。已知：A 家在 B 家的隔壁；A 家与 D 家并不相邻。如果 D 家与 C 家也不相邻，那么，C 家的隔壁应是（　　）。

A．A 家　　B．D 家　　C．B 家　　D．A 家和 B 家

22．要从代号为 A、B、C、D、E、F 六个侦察员中挑选若干个人去破案，人选的配备要求必须注意下列各点：

①A、B 两人中至少去一人　　②A、D 不能一起去

③A、E、F 三人中要派两人去　　④B、C 两都去或都不去

⑤C、D 两人中去一人　　⑥ 若 D 不去，则 E 也不去

由此可推断以下选项中正确的选项是（　　）。

A．挑选了 A、B、F 三人去

B．挑选了 A、B、C、F 四人去

C．挑选了 B、C、E 三人去

D．挑选了 B、C、D、E 四人去

某家电生产企业招聘普工考试题

一、在错别字下面加点，并改正

骄健（　　）　　浪废（　　）　　急燥（　　）　　同干共苦（　　）
原形毕露（　　）　穿流不息（　　）　骄生惯养（　　）　霍然开朗（　　）

二、语言积累与运用，阅读下列文字，完成①～④题

2003 年 10 月 15 日，酒泉发射中心。

寥廓的戈壁上空晨星闪烁，无数目光聚焦这神圣一刻。

“ 5，4，3，2，1……点火！”指挥员下达最后指令的同时，托举着飞船的“ 长征 ”二号 F 型火箭在地动山摇的轰鸣声中拔地而起，宛若巨龙的桔红色烈焰划破秋日的戈壁长空。

穿云破雾，火箭直刺九霄，浩瀚太空迎来了从火箭故乡飞来的第一位访客。

“ 神州冲碧宇，神州傲苍穹，长征通万里，五星映太空。 ”万千火箭人十年磨一箭，为的就是将载人飞船准确送入轨道这一刻。

① 给加点字注音。

浩瀚（　　）

② 描述火箭发射情景的句子是：_____，用了_____修辞手法。

③ 解释文中加点词语的含义。

火箭故乡：_____

火箭人：_____

④ 对“ 我国载人飞船首飞成功 ”这件事，谈谈你的感受。

三、修改病句

1．上中学以来，他一直始终参加学校田径队训练。

2．通过这次小提琴比赛，是她的自信心增强了。

3．我们要利用一切人类的优秀成果，为祖国建设服务。

四、综合填空题

1．不等式 $-3 \leq 5-2x < 3$ 的正整数解集是_____。

2．三角形的三边长分别是 6、9、x，则 x 的取值范围是_____。

3．若 $a<0$，则不等式 $ax+b>0$ 的解集是_____。

4. 三个连续自然数的和不大于 15，这样的自然数组有_____组。

5. 我国第一个奴隶制国家是_____。

五、脑筋急转弯

1. 什么照片看不出照的是谁？_____

2. 冰变成水最快的方法是什么？_____

3. 什么人是不用电的？_____

4. 好马不吃回头草是什么意思？_____

5. 一个警察有个弟弟，但弟弟却否认有个哥哥，为什么？_____

6. 王老太太整天喋喋不休，可她有一个月说话最少，是哪一个月？_____

六、按要求解题

1. 一个维修队原定在 10 天内至少要检修线路 60km，在前两天共同完成了 12km 后，有要求提前 2 天完成修检任务，问以后几天内，平均每天至少要检修多少 km?

2. 设关于 x 的不等式组 $\begin{cases} 2x-m>2 \\ 3x-2m<1 \end{cases}$ 无解，求 m 的取值范围。

七、请介绍你自己并谈谈你的职业规划（不超过 200 字）

某精密光学技术企业员工招聘试题

一、填空

1．50 克=_____公斤；0.3 米=_____厘米。
2．写出近义词：喝_____　交流_____　勤劳_____

二、英汉互译

床_____　RED_____　窗户_____　颜色_____
APPLE_____　早晨_____　OCTBER_____　TABLE_____

三、计算题

1．75 - 2 × 7 + 13 ÷ 4

2．369 除以 41 的商，再加上-2 与 5 的乘积，和是多少?

四、找规律并填空

1，4，9，（　　），25，36
1，4，7，（　　），13，（　　），19，22

五、应用题（每题必须写出计算过程）

1．乌龟与兔子赛跑，乌龟的速度 2 米/分钟，乌龟提前 1 小时出发后，兔子再出发，2 小时后兔子追上了乌龟，问：兔子的速度是多少米/分钟？

2．一个笼子中，装着鸡和兔子，共 88 条腿，32 个头，问共有多少只鸡和兔子?

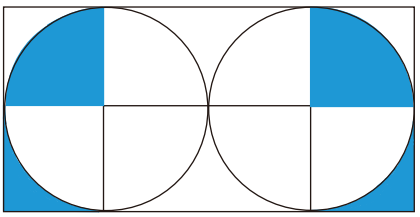
3．工厂按计划每天需甲、乙、丙 3 位工人生成零件 6000 个，其中丙完成量是乙的 80%，甲的完成量是又是乙的五分之三，请问甲乙丙每天各生产零件多少个？

四、作文

理解“宝剑锋从磨砺出，梅花香自苦寒来”的含义，写 200 字内的短文。

某微电子有限公司录取员工试题

1. 四大发明是_____、_____、_____、_____。
2. 你从哪里来（写成英语）：_____。
虞东的拼音是_____。
3. 三国演义中，三足鼎立的三足是_____、_____、_____。
4. 中国四大名著是_____、_____、_____、_____。
5. 丝绸的发源地是哪个国家？_____。
6. 国家的英语单词是_____，家庭的英语单词是_____。
7. 火警电话是_____，急救中心电话是_____。
8. 学习的英语单词是_____，中国的英文单词是_____。
9. 2016 年奥运会在_____举办。
10. 检查员工生产的 50 个产品其中有 4 个不合格，问合格率是多少？_____
11. 蒙娜丽莎的作者是_____。
12. 40 克盐放到 200 克水中盐和水的质量比是_____。
13. 国际上通用的质量单位是_____，1.2 吨=_____千克=_____克。
14. 容易导电的物体叫_____，不容易导电的物体叫_____，玻璃是相当好的_____，但给玻璃加热，使它达到红炽状态，它就变成了_____。
15. 经过一点可作_____条直线，经过两点可作_____条直线。
16. 圆的对称轴有_____条，正三角形的对称轴有_____条，等腰三角形的对称轴有_____条。
17. 在速度公式 $v=s/t$ 中，v 表示_____，s 表示_____，t 表示_____。
18. 英译汉：window_____，notebook_____，write_____，read_____，USA_____。
19. 汉译英：日期_____，时间_____，中国_____，英语_____，帮助_____，起床_____。
20. 小明有 12 枚硬币共 3 角 1 分，其中 5 枚是一样，那么这 5 枚硬币一定是（　　）。
A. 1 分　　B. 2 分　　C. 5 分
21. 图中阴影部分占总面积的（　　）。



A. 30%　　B. 25%　　C. 40%　　D. 45%
22. 有两只小灯泡串联在电路中，且正常发光，如果其中一只灯泡坏了，则另一只灯泡（　　）。
A. 照常亮　　B. 比原来暗　　C. 比原来亮

23. “故天将降大任于斯人也。”其中“故”的解释是（　　）。

A. 原因　　B. 故意　　C. 事故

24. 全班学生排成一行，从左数和从右数小明都是第 15 名，全班共有（　　）。学生（　　）

A. 15　　B. 63　　C. 29

D. 30　　E. 31

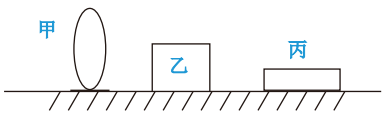
25. 小张、小李、小王、小刘共买了 144 个苹果，小张买的苹果比小李多 10 个，比小王多 26 个，比小刘多 32 个。小张买了（　　）个苹果。

A. 73　　B. 63　　C. 53

D. 43　　E. 27

26. 如图所示，三个质量相等得物体放在水平桌面上，它们对桌面的压强最大的是（　　）。

A. 甲物体　　B. 乙物体　　C. 丙物体　　D. 甲、乙、丙物体



27. 质量均匀的物体，悬浮在某种液体中，若把此物体分成大小不同的两部分，则（　　）。

A. 大块的下沉，小块的上浮。　　B. 大小两块都下沉

C. 大小两块都上浮

28. 员工为了自己方便不按规章做事，操作机器，你同意他的做法吗？谈谈自己的看法。

29. 有 300 个产品其中有 24 个不合格，求合格率。如果要把合格率提高 5%还要生产多少个合格产品?

30. 保证产品质量是生产部重要还是质检部重要？

31. 员工要去报销，公司工作人员要求星期四才能取，员工不同意，你同意员工的做法吗?谈谈你自己的看法？

32. 抽检一名员工生产的 500 个产品，其中不合格产品有 40 个，问合格率是多少？若使合格率提高 5%，那么他应该生产多个合格品？（必须计算说明，只说明不得分）

职工安全知识教育试题

一、选择题（在空位填上你认为正确答案的序号，每题 2 分，共 60 分）

1.《劳动法》规定用人单位必须建立、健全劳动安全卫生制度，对劳动者进行____教育，防止劳动过程中发生工伤事故，减少职业病危害。

①劳动纪律　　②劳动安全卫生　　③法制

2.《劳动法》规定，禁止企业事业单位安排未成年工人从事有害作业和繁重的体力劳动。未成年工人是指____。

①未满 16 周岁　②年满 16 周岁未满 18 周岁

③年满 18 周岁未满 20 周岁

3. 工人在生产场所随时____，发现不安全因素应及时处理或向领导报告。

①检查工具、机械设备、电气及作业环境的安全情况

②注意设备的运行情况

③保持作业场所的整洁、文明生产

4. 由于管理不严，乱拉乱接电线，极容易造成线路或设备____。

①损坏　　②过载运行　　③短路

5. 各种机械设备维修后，凡有拆卸防护装置的，一定要____，才能投入运转操作。

①将防护装置擦干净　　②交回仓库，保管完好　　③禁止安装复原

6. 操作车床，钻床等机床时，____。

①必须戴用简易式防尘口罩　　②必须穿护趾安全鞋　　③禁止戴手套

7. 出现先兆中暑或轻度中暑时，应立即停止工作到阴凉处休息，并饮适量____，几十分钟或几小时后就会症状消失恢复体力。

①食盐饮料　　②冰冻饮料　　③茶水或矿泉水

8. 危险性大、事故率高的机械设备，一般采用____。

①固定防护装置　　②联锁防护装置　　③自动防护装置

9. 女工生育享受不少于____的产假。

①六十天　　②九十天　　③一百二十天

10. 劳动保护用品是指保护劳动者在____人身安全健康所必备的一种防御性装备。

①生产场所　　②日常生活　　③生产过程中

11. 可以通过加强对设备的维护检修，使设备运转状态良好，减少____，振动较大的机械设备安装减震垫等，达到控制噪声产生的目的。

①震动和摩擦　　②动力的损耗　　③机械的磨损

12. 高温作业人员必修在上岗前及____接受体检，有高温禁忌症应根据病情作调高温岗位或减轻工作量处理。

①每年年初　　②每年入暑前　　③每年夏天后

13. 劳动者依照法律规定，通过职工大会、职工代表大会或者其他形式，参与民主管理或者就____与用人单位进行平等协商。

①劳动报酬的权利　②休息休假的权利　③保护劳动者合法权益

14. 线路的绝缘必须与所采用的____相符合，必须与周围环境的运行条件相适应。

①电压　②电流　③电阻

15. 起重机、电梯、锅炉等操作人员都必须经____，领取劳动部门颁发的上岗证后方可上岗操作。

①职业培训　②厂规教育　③安全培训

16. 我国劳动保护工作总的指导方针是____，它也是我国安全生产的总方针。

①安全第一，预防为主　②以防为主，防消结合　③安全第一，质量第一

17. 工人要认真学习和掌握本工种的____及有关安全知识，自觉遵守安全生产的各项制度，听从安全员的指导，做到____。

①操作技术　②安全操作规程　③应知应会

④不违反劳动纪律　⑤不违章冒险作业　⑥一心一意完成生产任务

18. 在提运手提式泡沫灭火机时，灭火器____，以免两种药液混合。使用时，____，使两种药液混合产生泡沫，由咀喷出。

①颠倒筒身筒盖朝下　②筒身向上下不宜过度倾斜

③筒身水平筒盖对着火源　④筒身与地面倾斜 45 ° 角，喷咀对着火源

19. 电气设备的绝缘老化变质，或受到____的作用而失去绝缘能力，绝缘导线的绝缘体受到磨损破坏，是造成短路的原因之一。

①寒冷　②曝晒　③高温、潮湿或腐蚀

20. 非防爆的台扇、手电筒、行灯、电炉、电热杯等，____带入防爆场所使用。

①经班组长批准，可以　②严禁　③准许

21. 使触电者脱离电源的方法有：断开电源开关，或用____隔离或挑开电源或带电体。

①手　②铁管或铁棒　③干燥的竹支、木杆

22. 为防止各种人身触电事故，漏电保护装置宜采用高灵敏度、快速型的装置，其___与动作时间的乘积不超过 30 毫安·秒。

①额定动作电流　②人体电阻值　③安全电压

23. 凡有传动机构外露的场所，其作业工人，特别是长发或长辫子的女工必须配戴工作帽，把长发或辫子裹在帽内，以免长发和辫子___而造成伤亡事故。

①被弄脏　②影响工作　③被绞进机内

24. 操作冲压机时，如果思想不集中，动作不协调，极容易造成___。

①伤指或断手　②划伤或灼伤　③工件飞出伤人

25. 简易式防尘口罩适用于___，也可用于低剂量、低浓度的气溶胶作业。

①一般的粉尘作业　②高浓度的粉尘作业　③低浓度毒物作业

26. 在机床清除切屑时，应用___或专用工具清除。

①手　②抹布　③钩子

27. 在机床作业时，操作者应配戴防屑入眼的_____。

①防护面罩　②有色眼镜　③护目镜

28.《劳动法》的宗旨是_____，调整劳动关系，建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度，促进经济发展和社会发展。

①保护公民合法权益　　②保护劳动者身体健康　　③保护劳动者的合法权益

29．对触电者进行抢救时，必须立即_____。

①送医院或医疗部门　　②做人工呼吸　　③喂药打针

30．发生火灾时，应立即报告厂保卫部门及拨打_____电话报警。

①120　　②119　　③117

二、是非题（在括号内，认为对的打“ √ ”，错误的打“ × ”，每题 1 分，共 25 分）

1．劳动防护用品作为保护劳动者安全与健康的一种预防性辅助措施，工人在作业时应根据环境条件尽量穿戴。（　　）

2．我国规定安全电压的额定值为 42 伏、36 伏、24 伏、12 伏和 6 伏。（　　）

3．在粉尘污染严重或带有有毒物质的场所工作，工人要配戴过滤防尘口罩。（　　）

4．保护接地与接零的目的就是万一发生触电事故时能自动把碰壳的设备电源切断或把电压限制在安全范围内。（　　）

5．普通维修工人可以对特种设备进行操作和维修。（　　）

6．劳动者在劳动过程中必须严格遵守操作规程，对违章指挥、强令冒险作业有权拒绝执行。（　　）

7．车间内要有防火、灭火措施才能动火。（　　）

8．在易燃易爆区域动火，必须严格执行动火审批制度。（　　）

9．为了方便操作，提高冲床生产的效率，可把双手操作式的安全装置中得一按钮压下接接通，变成单按钮操作启动。（　　）

10．如果长期从事高温工作，工人容易患上高血压等疾病。（　　）

11．电灯不亮、电线断落或线路发生故障，必须请持证电气人员去维修。（　　）

12．对怀孕七个月以上的女职工，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。（　　）

13．36 伏以下的安全电压是绝对安全的。（　　）

14．皮带罩只是为了美观和保护设备，没有也关系不大。（　　）

15．如遇上可燃气体泄露燃烧，应立即关闭该泄露管道的阀门，再将火扑灭。（　　）

16．选用防护用品时，即使选用不当，同样起到防护作用。（　　）

17．电气设备着火时，可以用水或 1211 灭火器去扑救。（　　）

18．电气线路过载会引起电气设备过热而造成火灾。（　　）

19．无毒性粉尘对人体也有危害，可以引起各种尘肺病。（　　）

20．用电器具的电源如果没有插销，可以直接将导线裸端扦座上。（　　）

21．机械设备和电气设备的接地导线不得随意拆除。（　　）

22．噪声会影响人体的听觉系统、神经系统、心血管系统和消化系统，但不会影响人的情绪。（　　）

23．安装了漏电保护装置后，不能取消电气设备或电气线路的原有防护措施。（　　）

24．不得随意拆除搬动各种防护设施和安全标志，但如果附件作业场所有需要，可暂

时拆除移动使用。（　　）

25．移动电气设备前，应先停机，不必切断电源。（　　）

三、事故案例分析题：（把造成事故主要原因的序号填入空格，答案可能有多个，每题 5 分，共 15 分）

1．新工人小王由于生病没有参加安全培训及考试，为图省事，他叫别人代他考试，并偷偷在教育卡上签上名。上岗后不久，他由于违反安全操作规程而发生工伤事故，造成左手两指断肢，他埋怨厂里没有对他进行安全教育，但安全教育卡上又明明有他自己的签名。

造成事故的主要原因是_____。

① 没有参加安全培训、缺乏安全操作知识。

② 粗心大意，冒险作业。

③ 厂对根本没有参加安全培训的工人也分配上岗作业。

④ 无章可循。

⑤ 小王本人弄虚作假。

2．某厂的冲床操作工，为抢工时、争产量，擅自拆除了设备上连锁保险装置，再一次操作中，由于手脚操作不协调，不慎造成左手断掌事故。

造成事故的主要原因是_____。

① 设备无安全防护装置。

② 违反操作规程。

③ 人为破坏了设备防护装置，造成了设备的不安全状态。

④ 工作时精神不集中。

3．某厂一车间发生电气线路故障，而电工又正好去了其他车间参加抢修，车间主任一急，就找了机械维修工小陈去检修电气线路，小陈不敢违背车间主任的命令，加上也曾自学过电气维修，于是就答应了。由于接错线发生设备外壳带点，导致一工人在操作台作业时触电身亡。

造成事故的主要原因是_____。

① 没有穿戴劳动保护用具。

② 维修工未经安全培训考核合格，持电工操作证而进行电气维修。

③ 车间主任违章指挥。

④ 车间电工力量不足。

⑤ 设备缺乏安全保险装置。

反侵权盗版声明

电子工业出版社依法对本作品享有专有出版权。任何未经权利人书面许可，复制、销售或通过信息网络传播本作品的行为；歪曲、篡改、剽窃本作品的行为，均违反《中华人民共和国著作权法》，其行为人应承担相应的民事责任和行政责任，构成犯罪的，将被依法追究刑事责任。

为了维护市场秩序，保护权利人的合法权益，我社将依法查处和打击侵权盗版的单位和个人。欢迎社会各界人士积极举报侵权盗版行为，本社将奖励举报有功人员，并保证举报人的信息不被泄露。

举报电话：（010）88254396；（010）88258888

传　　真：（010）88254397

E-mail：　dbqq@phei.com.cn

通信地址：北京市万寿路 173 信箱

　　电子工业出版社总编办公室

邮　　编：100036